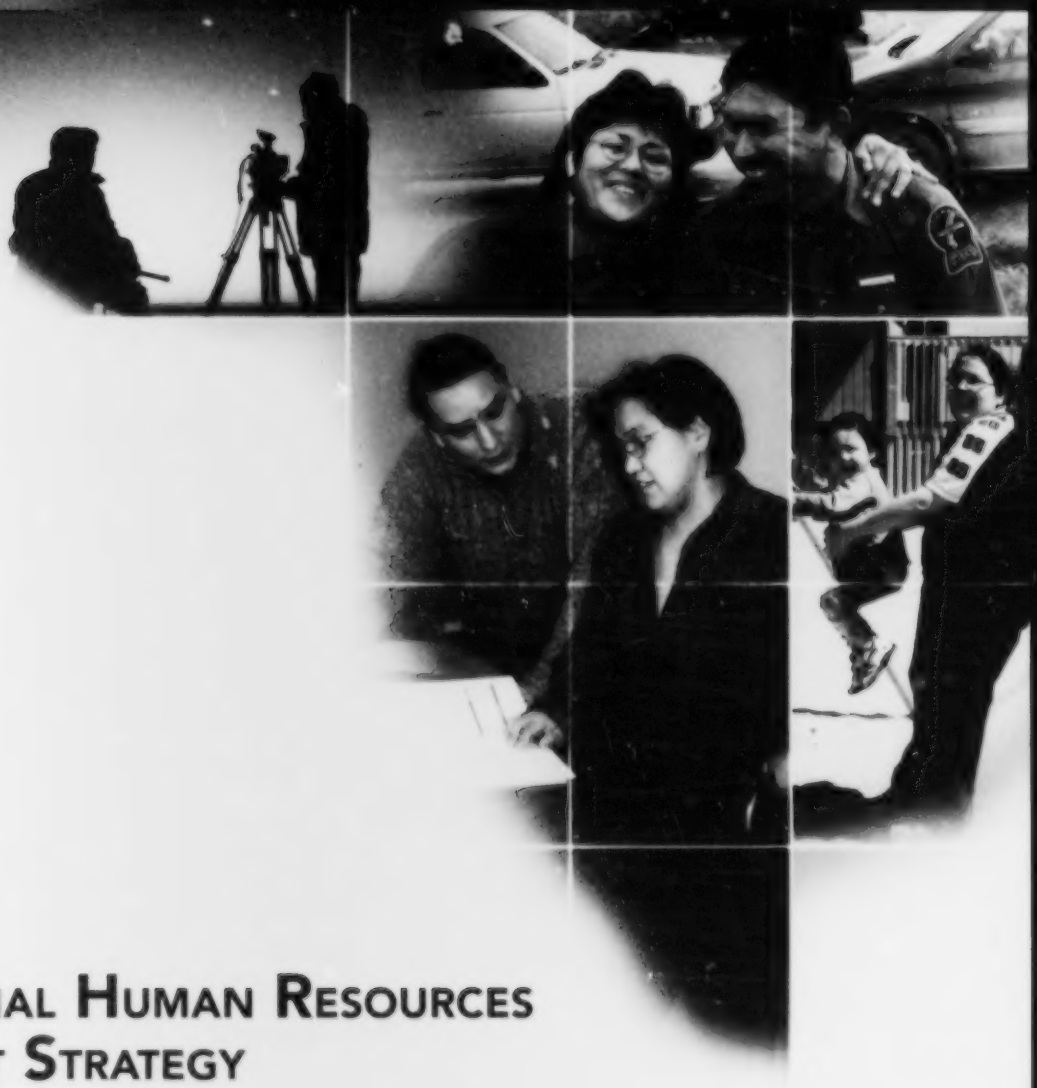
Innovation & Learning for Canadians



THE ABORIGINAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT STRATEGY

Partnering for Progress

Government of Canada Gouvernement du Canada

Canada

HRIB0100303



For additional copies, please contact:
Human Resources Development Canada

Public Enquiries Centre
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Québec K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

This document is also available in alternative formats through InfoTouch

Call 1 800 788-8282 (toll-free) on a touch-tone phone. Requested documents are automatically produced in the format selected and mailed directly to the caller.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2003
Cat. No. : RH35-4/1-2003
ISBN : 0-662-67196-1

105-02636/

TABLE OF CONTENTS

Message from the Minister of Human Resources Development Canada 2

Message from the Secretary of State (Children and Youth) 3

THE STRATEGY 4

The Six Pillars 4

Funding 5

KEY PILLARS UP CLOSE 6

Aboriginal Human Resources Development Agreements (AHRDAs) 6

Partnerships 7

The Aboriginal Human Resource Development Sector Council of Canada 9

PERFORMANCE RESULTS 10

Quantitative 10

Qualitative 10

MAKING A POSITIVE DIFFERENCE 11

Youth 11

Persons living with disabilities 13

Child Care 14

Urban Environment 15

PLATFORM FOR PROGRESS 16

CONTACT INFORMATION 17

Minister of
Human Resources
Development

Ministre
de Développement
des ressources humaines

Ottawa, Canada K1A-0J9



Aboriginal youth are members of the fastest growing segment of Canada's population. Half of all Aboriginal people in Canada are under the age of 25. Over the next two decades, about 400,000 will enter the job market. And these workers will be desperately needed to replace a generation of retiring baby boomers. We also know that by 2004, 70 percent of all new jobs will require some sort of post-secondary education. Knowledge and skills matter immensely now and as far into the future as we can see.

The 21st century will offer great opportunity for Aboriginal people to succeed in the labour market, and to help drive the success of Canada's economy. In the 2002 Speech from the Throne, the Government of Canada reiterated its commitment to work in partnership with Aboriginal communities, other governments, and the private sector to ensure a brighter future and foster social and economic development, while preserving and enhancing Aboriginal languages and cultures.

The Aboriginal Human Resources Development Strategy, implemented in 1999, continues to strive to address a broad range of human resource development needs related to Aboriginal people, including those of youth, parents, and persons living with disabilities. The Aboriginal Human Resource Development Council of Canada works closely with Human Resources Development Canada and Aboriginal Agreement Holders under the Strategy to engage the private sector and to promote greater partnerships for Aboriginal participation in Canada's labour market.

Policies and strategies are a start. We must ensure the tools are put to good use. Let us all work together to improve the skills and learning outcomes of Aboriginal people so that they can bring their many talents and abilities to the new economy.

Jane Stewart

Jane Stewart P.C., M.P.

Secretary of State
(Children and Youth)

Secrétaire d'État
(Enfance et Jeunesse)

Ottawa, Canada K1A-0J9



As Secretary of State (Children and Youth) I am pleased to bring you this information booklet on the Aboriginal Human Resources Development Strategy. The booklet will give you an overview of the Strategy's design, objectives and results achieved thus far. It will also give you a taste of how the Strategy has been making a real and positive difference in the lives of Aboriginal Canadians and their communities in its bid to secure and strengthen labour market prospects.

Since the Strategy's inception in 1999, I have had the privilege of seeing it in action first hand in Aboriginal communities and settings throughout the country. There is no question in my mind that the successes achieved by Aboriginal groups and the working partnerships with the private sector, the public sector, educational institutions and all levels of government have been and will continue to be instrumental in achieving progress under the Strategy.

The key ingredient accounting for the labour market success of Aboriginal Canadians both now and in the future is the commitment of Aboriginal individuals to tap into the full potential of their talent and their dreams.

With the Aboriginal population growing at almost four times the rate of the general Canadian population and the prospect of major economic development in various parts of the country, we have the makings of enormous employment opportunities for present and upcoming generations of Canada's Aboriginal population.

While no one should underestimate the workforce challenges facing Aboriginal Canadians, the Aboriginal Human Resources Development Strategy can stand as a work in progress that is laying the foundation for tomorrow's Aboriginal workforce. This publication is intended to promote a greater understanding of the Strategy, celebrate its achievements to date, and foster greater partnership possibilities.

Ethel Blondin-Andrew

Ethel Blondin-Andrew P.C., M.P.

THE STRATEGY



Since April 1999, the Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) has been helping Aboriginal communities strengthen the ability of Aboriginal people to compete in the Canadian job market.

As part of the Government of Canada's response to the recommendations of the Royal Commission on Aboriginal Peoples, the AHRDS was given a five-year, $1.6-billion budget to help Aboriginal communities and organizations take on the responsibility of developing and implementing their own employment and human resource programs.

Delivered through 79 Agreement Holders, the Strategy has been designed with flexibility to meet the needs of individual Aboriginal communities and to respect the wide-ranging cultural diversity of those communities while ensuring accountability measures are in place.

With the Strategy aimed at helping Aboriginal people increase their self-sufficiency, build stronger communities, and develop long-term employment, the largest share of the total funding goes towards the creation of employment programs and services. In meeting the labour market needs of Aboriginal people throughout Canada, the direct involvement of Aboriginal organizations and the emerging network of partnerships are among the Strategy's strongest hallmarks.

The AHRDS is managed by the Aboriginal Relations Office (ARO) of Human Resources Development Canada (HRDC) through a network of ten regional coordinators with ARO providing functional policy and operational direction. Through national accords under the Strategy, ARO works in partnership with five national Aboriginal organizations – the Assembly of First Nations, the Inuit Tapiriit Kanatami[1], the Métis National Council, the Congress of Aboriginal Peoples, and the Native Women's Association of Canada.

THE SIX PILLARS

The Strategy is built around six pillars.

Aboriginal Human Resources Development Agreements, or AHRDAs, outline terms and conditions and reporting requirements

Partnerships between communities, federal government, provinces, territories and private sector

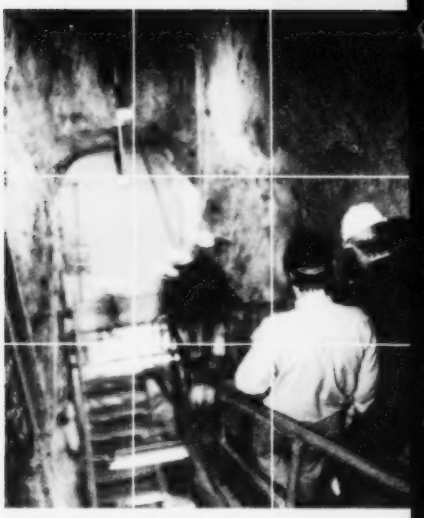
The Aboriginal Human Resource Development Sector Council mandated to forge partnerships with representatives from industry, government, AHRDA Holders and Aboriginal groups

Internal HRDC program integration so that programming for youth, persons with disabilities and childcare can be funded and managed under AHRDS

Aboriginal capacity investments to strengthen the administrative and management capacity of AHRDA holders

Horizontal management to reinforce horizontal policy and program linkages within HRDC and across federal government departments

[1] Formerly known as Inuit Tapirisat of Canada.



FUNDING

Funding is provided under six components – labour market programs, urban, capacity building, child care, youth and disabled. The funding flows from HRDC's Aboriginal Relations Office to HRDC regional offices which in turn work in partnership with the AHRDA Holders. Funding for AHRDS is determined through a National Aboriginal Resource Allocation Model (NARAM) and through regional allocations. The annual funding total of approximately $320 million uses population and unemployment rates as weighting factors with each region allocated funding for an urban component.

STRATEGY FUNDING BY COMPONENT

	TOTAL	ANNUAL
Labour Market	$ 1.06 B	$ 215 M
Urban	$ 150 M	$ 30 M
Youth	$ 125 M	$ 25 M
Persons With Disabilities	$ 15 M	$ 3 M
Capacity Building	$ 30 M	$ 6 M
First Nations and Inuit Child Care	$205 M	$ 41 M
Total	**$ 1.6 B**	**$ 320 M**

STRATEGY FUNDING BY TYPE OF AGREEMENT

TYPE OF AGREEMENT	NUMBER OF AGREEMENTS	ANNUAL TOTAL FUNDING
First Nation	50	$ 205.4 M
Métis	10	$ 54 M
Inuit	6	$ 25 M
First Nation/Inuit	1	$ 5.6 M
Urban	10	$ 25.6 M
National	2	$ 4.4 M
Total	**79**	**$ 320 M**

ABORIGINAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGREEMENTS (AHRDAS)

In place for five years commencing in 1999, each of the 79 Agreements held under the AHRDS is a legally binding arrangement with HRDC. A standard agreement defines the relationship between each Agreement Holder and HRDC through clauses and schedules that set out the respective roles and responsibilities. The agreements also include program descriptions, the accountability for results, data exchange arrangements, monitoring requirements, annual targets, capacity building/expenditure plans and payment terms. All agreements contain provisions for annual audits and reports with payments directly linked to reporting. Agreement Holders hold 200 sub-agreements which in turn gives 400 points of service across the country.

Given the wide scope of the authority and responsibility vested with Agreement Holders, accountability is an important aspect of the AHRDS, both for HRDC and AHRDA holders. Results-based evaluation and accountability rules ensure sound financial management of the AHRDS and provide information on specific performance indicators to gauge the effectiveness of the Strategy's design and determine how well it is meeting its objectives.

In terms of size and location, Agreements vary from large geographical areas with pockets of Aboriginal population to highly populated urban settings. All are community-based entities tasked with the delivery of labour market programming and services that will address the labour market needs and develop the skills that lead to job recruitment and retention. To assist their Aboriginal clients prepare for and obtain sustainable employment, AHRDA Holders use an individual case-management approach whereby a client may receive one or more interventions. These may consist of needs assessment, employment counseling, skills development, work experience or self-employment assistance. Client follow-up interviews are part of the case management to gauge if the actions taken were sufficient and determine if additional interventions might be needed.

Providing efficient and effective labour market programming requires the capacity to plan, deliver and report on the programs and services that meet the needs of the Aboriginal clients, employers and communities. Ongoing reporting and assessment give AHRDA Holders information they need to ensure their labour market programming remains current and relevant. Enabling the capacity of Agreement Holders to manage and administer all aspects of agreements is a supporting pillar of the overall Strategy.

A Halifax Chronicle-Herald article profiled David Gehue an alcohol and drug addiction counselor with the Eagle Nest Recovery House in Indian Brook, Nova Scotia. Without sight from an early age, Mr. Gehue is a gifted carver who has dedicated his life to helping other natives overcome their addictions. Mr. Gehue was sponsored through the Mi'kmaq Employment/Training AHRDA to receive a computer capable of reading and speaking, equipping him for employment as a counselor.

With not-for-profit organizations and community economic development corporations as the focus of Aboriginal economic renewal in Ontario, the Ontario Metis Aboriginal Association (OMAA) recognizes the importance of having educated, informed, well-trained Aboriginal community members to assume leadership responsibility, succeed as entrepreneurs and participate in governance as corporate directors. To build that sort of capacity OMAA includes the entire community – especially local community leaders – in entrepreneurship training.



PARTNERSHIPS

Everyone has a stake in improving the skills and sustainable employment opportunities for Aboriginal Canadians: business, educational institutions, the public sector, governments and most of all Aboriginal groups and individuals. The truth of that statement rests in the reality of looming skill shortages, an aging workforce and an Aboriginal population whose youth cohort is growing at double the national rate.

Partnerships can and do broaden the opportunities for all AHRDA holders. Agreement Holders actively engage in innovative partnerships with universities, colleges, and other learning institutions, as well as with private industry thus giving their clients fuller access to employment and training opportunities. AHRDA Holders have forged an array of partnerships that vary in size and scope depending on the needs being met.

There are economies to cooperation at the community level. In Alberta, the Kehewin Human Resource Strategy Training is a partnership between Kehewin Social Development, Kehewin Employment and Training, Alberta Human Resource and Employment, and HRDC. The program started with Life Management Skills, Career Decision Making – Job Shadow, and post-secondary preparation. Participants could then choose to complete post-secondary education, employment, or enter one of the five clusters of training: Class 1 Truck Driver Training through E-Can, Computer/Clerical Training, Carpentry/Welding, Gas Plant Operator Training, or Native Artisan/Basic Sewing. The program also offered access to other training and certification programs.

TO EXPLORE PARTNERSHIP POSSIBILITIES IN YOUR AREA OF BUSINESS, REFER TO THE BACK OF THIS BOOKLET FOR A COMPLETE LIST OF USEFUL CONTACTS UNDER THE STRATEGY.

The Nunavut Arctic College prides itself on taking students from where they are and moving them to where they want to be. It gives a resounding "yes" to the fact that a 28 year old with grade 9 education, raising two children can reasonably expect to become a working professional in Nunavut. The College works closely with the AHRDA Holders in Nunavut to identify training needs and sees AHRDA support as critical in meeting the demand for human capacity building. Community-based adult learning and training along with alternatives to adult learners are among the means the College is using to help achieve a diverse and active labour force in Nunavut.

Increasingly, large resource companies are going into communities not just to extract resources, but to enhance them – with human resource investment in the form of education and training opportunities and the ultimate goal of long-term, full-time employment. In 2002, the Government of Canada agreed to provide up to $150 million from existing programs to support the development of the Inco Voisey's Bay nickel deposit in Labrador and a hydrometallurgical processing plant in Argentia, on the Avalon Peninsula. Under the AHRDS, HRDC agreed to provide new funding of up to $25 million over a five-year period, for an Aboriginal skills development plan related to the project. When fully operational, the entire project will employ 1,000 people in Newfoundland and Labrador, and another 200 people in the rest of Canada. In order to proceed with the project, Inco negotiated with the Province of Newfoundland and Labrador, as well as entered into impacts and benefits agreements with the Labrador Inuit Association and the Innu Nation.

The Aboriginal unemployment rate in Newfoundland and Labrador stands at 35 percent. Many Aboriginal people in that province have low education and literacy levels. The goal of HRDC's participation in the development of an employment plan for Voisey's Bay is to ensure the maximum employment of Aboriginal people in the project. This will be done in partnership with local Aboriginal groups, and in collaboration with local employers, the provincial government, and other interested parties.

Voisey's Bay is the most recent example of the kind of partnerships and scale of involvement that can contribute to the economic and social well-being of Aboriginal communities in a way that respects Aboriginal cultures and contributes fully to Canada's future.

In the Northwest Territories, diverse organizations providing occupational, academic, and developmental training opportunities realized the benefits that cooperation could bring. The Beaufort Delta Regional Training Committee formed in Inuvik is made up AHRDA holders, federal and territorial government departments, college and school councils, tourism, and industry. Through partnership, this committee was able to mount an occupational readiness program for anticipated oil rig jobs. The cost of this project was shared by the oil companies who would benefit from having job-ready workers.



The Aboriginal Human Resource Development Council of Canada is involved with the Alberta Aboriginal Apprenticeship Committee on an apprenticeship training project taking place in three communities that will lead to training and employment opportunities for up to 180 Aboriginal people at a time when the shortage of trades people in Canada is becoming a critical issue.

ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT COUNCIL OF CANADA (AHRDCC)

A key role of the Council is to foster greater partnerships between AHRDA holders and the private sector. The Sector Council contributes to the success of the AHRDAs by:

- sharing best practices
- looking at ways to develop innovative training and counseling tools to assist Aboriginal people to assess their career aspirations and create paths to reach their goals
- conducting education and awareness sessions to highlight Aboriginal recruitment and retention strategies within the private sector

The AHRDCC's Inclusion Network is a national strategy designed around a suite of web-based tools to allow employers to easily find potential Aboriginal employees. Its features include an "Opportunity Exchange" to distribute job and/or training announcement to Aboriginal Employment Centres and communities; an on-line discussion forum and polling system for Aboriginal and corporate HR professional to discuss issues of Aboriginal inclusion; a National Aboriginal HR Resource Centre; and a tool to share best practices.

The Aboriginal Human Resource Development Council of Canada has a partnership with the Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry to collaborate on a project called BEAHR — Build Environmental Aboriginal Human Resource. In keeping with the Council's vision, this project is engaging a wide range of committed partners, including Aboriginal communities, the environment sector, educators and governments. The long-term goal of the BEAHR project is to increase the number of Aboriginal people employed in the environment sector by 6,000 over the next 15 years.

PERFORMANCE RESULTS



QUANTITATIVE

Between April 1999 and January 2003, Aboriginal Human Resources Development Agreement Holders

- case managed 150,517 clients
- supported 223,861 interventions
- helped 53,807 Aboriginal people find employment and 5,000 return to school
- reduced dependency on public expenditures that resulted in close to $42 million worth of unpaid EI benefits and upwards of $12 million in unpaid social assistance
- helped parents and children in 390 First Nations and Inuit communities by supporting approximately 7,000 child care spaces

QUALITATIVE

A consultative assessment conducted with AHRDA Holders between April and November of 2001 at the Strategy's mid-point reported the following findings:

- funds dedicated to capacity building were having a positive impact on the way AHRDAs could effectively deliver programs and services
- from coast to coast First Nations, Métis and Inuit organizations have become more efficient and effective through capacity building dollars that improved administrative, human and technological resources
- AHRDA holders are working with the HRDC regional offices which are found to be supportive and co-operative partners
- AHRDA holders want to broaden their work and are indicating to government their readiness to move beyond reliance on government funding alone
- there has been continued steady improvement each year with progress at the Strategy's mid-point poised to exceed previous performance results

In light of results achieved under the Strategy nearing the end of its fourth year of operation, the Strategy is on pace to deliver increasingly strong results.

The Strategy was designed to support Aboriginal Canadians in overcoming barriers to labour market participation. With the help of partners, the dedication of many players and the resolve of Aboriginal Canadians, the Strategy is making a positive difference in the lives of individuals, in the well being of communities and in the prosperity of Canada as a whole. For Aboriginal communities, the Strategy is laying the groundwork for human resources development for generations to come. The ground to be covered is not without challenging obstacles and substantial responsibilities.

Pamela Pittman describes her former life as one where she was "just getting by", living life on a day-to-day basis. Through the Métis Provincial Council of B.C., Pamela completed the Aboriginal Tourism and Training Program, in which she learned the different aspects of tourism and gained valuable work experience. She went on to study Professional Business Management at Sprott/Shaw Community College in Surrey, and quickly landed a job in her field. She continues to learn on the job, and now has her sights set on getting a Bachelor of Business Administration Degree.

Bertha Cappo, from the Pasqua First Nation, trained for a job but found a career. Bertha received AHRDA funding to train as a hairdresser when her son was three years old. She completed a ten-month course at a Beauty College, graduating in May of 1991. Over time she discovered that she enjoyed hairdressing so much that she decided to open her own salon. She returned to beauty school for additional training, earned her Journeyman's papers, and opened her own salon in July of 2002.

Amy Moulton, a young single mother of two, spent a few years taking odd jobs and at times being unemployed. With support from the MAWIW Council, she turned her life around by completing the Gas Tech Course held in Edmundston, New Brunswick, and graduated with honors. Now Amy is the only female Aboriginal person in Atlantic Canada to receive her certification. She does contract work for Enbridge Gas, and has as much work as she can handle.

YOUTH

One role of the AHRDS is to help ensure that Aboriginal youth are well equipped to meet today's labour market needs, and to help reverse the trends that have inhibited the full participation of Aboriginal people in the workforce. In 1996, unemployment rates among 25 to 44 year olds were 3 to 5 times the national average. The AHRDS has been integral to addressing and changing these realities with $125 million set aside to meet the specific training needs of Aboriginal youth. AHRDA-based youth programs can seamlessly blend with HRDC programming, creating a "one-stop-shopping" approach to client service access. AHRDA holders may design, develop, and deliver youth programs unique to their communities and support the objectives of Human Resources Development Canada's youth programs or simply adopt HRDC's youth programs as a model.

At the age of seven, Eric Humber knew he wanted to follow the footsteps of a neighbour who served the community of St. Anthony as a member of the Royal Canadian Mounted Police. Eighteen years later, Eric enlisted with the force. He was helped to reach his goal by a training allowance offered by the Federation of Newfoundland Indians through the Department of Mi'kmaq Resources and Development. Today, Constable Humber is stationed in Port aux Basques, Newfoundland and he says that life as an RCMP officer is everything he had imagined and more.



Cathy Martin, a young woman from the Listuguj Mi'gmaq community in Quebec, took advantage of youth programming under her AHRDA. She had recently earned her Master of Science from Dalhousie University. Her degree focused on human communication problems and, more specifically, on self-expression and language problems. Cathy needed a way to turn her diploma into a job. With financial assistance from the Listuguj Mi'gmaq Development Centre (LMDC) through their Self-Employment Assistance Program, Cathy established her own business. As the sole Anglophone speech-language pathologist in the Gaspé Peninsula, Cathy is finding a high demand for her services.

To ensure the voice of Aboriginal Youth play a critical role in issues directly related to them, Youth Intervenors act as liaison officers between the AHRDA holders and the National Accord holders. They also ensure that the Government of Canada keeps in touch with the needs of Aboriginal youth. HRDC funds one Youth Intervenor position in each of the five national organizations as well as one position in the National Association of Friendship Centres.

Justin Petonoquot from the Algonquin community of Kitigan Zibi Anishinabeg, took advantage of AHRDS funding to help realize his dream of becoming a police officer. Justin, who is hearing impaired, trained for seven months in Police Technology for Aboriginal People and the Inuit at John Abbott College. He then passed the physical test and qualified for intensive training at the Institut de police du Québec in Nicolet. Justin received his diploma and found work with the Kitigan Zibi police service.

Loretta Labobe, a 1989 graduate from Westisle Composite High School made a definite difference in the lives of families and young people from the Lennox Island First Nations attending her old high school. Through her intern post as a transitional worker, Loretta offered a trusted role model for the importance of education knowing first hand the kind of issues Aboriginal students might be facing. "Being from Lennox Island myself, the students knew I was coming from a similar background. I couldn't believe the changes in some of the students, and it gave me a really good feeling."

Besides supporting the work of the school counselors in encouraging Lennox Island First Nation youth to continue their schooling, as Loretta puts it: "It gave the students a sense of ownership in the school, because there was someone to go to for direction and support."



PERSONS LIVING WITH DISABILITIES

The rate of disability among Aboriginal people is nearly twice the national average, and for young Aboriginal people the rate is almost triple that in the general population in the same age group. Persons living with disabilities may access any of the training available under the AHRDS, however an additional $3 million per year is also allocated to increase the access to training and employment opportunities. A goal of the AHRDS is to help address the needs of Aboriginal people living with disabilities by bringing them into the workforce and helping them compete in the job market.

In April 1997, under the Disabilities Strategy, HRDC established an Aboriginal Reference Group on Disabilities Issues, providing a vital forum for Aboriginal people living with disabilities to speak for themselves. The Reference Group works closely with AHRDA holders to help raise the profile of disability issues and to help integrate Aboriginal people living with disabilities into the workforce, community, and mainstream society. HRDC also created the Aboriginal Clearing/Connecting House on Disabilities to advise the HRDC on issues affecting people living with disabilities.

The disability co-ordinator for the Métis Nation of Alberta is part of the holistic approach to program delivery taken by the MNA, one of 11 AHRDA holders in Alberta. As part of the comprehensive assessment for persons with disabilities who wish to access training or labour market opportunities, the co-ordinator seeks out objective medical information about a client's functional capabilities and works to build relationships with many service providers. This makes it easier to obtain the specialized supports needed by a given client. Counsellors receive disability awareness training to help them understand the needs of their clients and develop realistic action plans with them.

The Labrador Métis Nation AHRDA Holder is a proud partner in the Port Hope Simpson Moulder of Dreams Project. Moulder of Dreams helps bring people in the community living with disabilities into the workforce. Participants with a degenerative muscular condition received training in pottery development from an onsite instructor and marketing plans are underway to make the project self-sustaining. Along with the therapeutic benefits of creating the pottery, project participants are helping preserve part of their cultural heritage by recreating native design treatments and earning a living for themselves and their families.



CHILD CARE

Many families today are single parent families. Others have both parents in the workforce in order to make ends meet. Many parents in Canada need access to quality child care so they can work or pursue training. Often, provincial child care subsidies available to many parents are not available to First Nations and Inuit people. The First Nation and Inuit Child Care (FNICC) component of the AHRDS is designed to provide a solution for these parents by providing them with affordable and quality child care. The initiative also creates employment opportunities for child care workers in communities where the component is in place.

FNICC directly supports over 7,000 childcare spaces in 390 First Nations and Inuit communities nationally. The Strategy invests $49 million each year in funding[1] to First Nation and Inuit communities to support existing childcare spaces, thus helping to ensure the infrastructure for early childhood development.

One woman first found a job, then gained a career through her local child care centre. In the Saskatchewan community of Cree Narrows, Theresa Iron accepted a job helping take care of babies at the Canoe Lake Daycare Centre. When her Director noticed her hard work and dedication, she encouraged Theresa to consider a two-year Early Childhood Development course in the neighbouring community of Buffalo Narrows. Theresa was doubtful of her ability. She recalls: "I said 'School? You're kidding! I can't go to school – I can't even read and write very well'." Theresa planned to back out. But she was accepted into the program and earned a diploma in Early Childhood Development. Theresa now works with preschool children, and loves her job.

In the four years since the Lily Pad Child Development Centre opened, about 300 children and their parents have used its services. Located on the Frog Lake First Nation in northern Alberta, the centre provides quality programming during the day for children aged 13 months to six years, and also offers parenting and early childhood education classes for parents at night. Centre director Lynn Stanley says that the centre provides affordable child care to help parents overcome a major hurdle to working or taking training. "About eighty percent of the parents who use the centre are adult students," Stanley says. "The rest are working parents."

The Lily Pad Child Development Centre, through partnerships, also extends employment opportunities to the community it serves. As a result of a partnership between Social Services and Frog Lake Careers Centre, childcare workers are being trained to work Frog Lake's child care centre.

[1] Funding announced in 2003 under the Early Childhood Development Strategy for Aboriginal and other Children increased the FNICC total from $41 million to $49 million for last two years of the AHRDS.

In Winnipeg, partnership has created a single-stop facility where Aboriginal people can access a variety of services provided through federal, provincial, and municipal governments. AHRDA funding is just one component of Aboriginal Single Window, an initiative launched in 1999, which over a two-year period approved over 130 projects. Community organizations and individuals also contribute to the running of the centre.

Across the country, AHRDA holders offering services in cities have made excellent use of local opportunities, whether it's the co-location with a Friendship Centre in Vancouver, the cooperative services offered by First Nations and Métis AHRDA holders in Regina, the participation in the Aboriginal Single Window initiative in Winnipeg, or the involvement in Homelessness programming in Toronto.



URBAN ENVIRONMENT

Agreement Holders serve clients in both rural and in urban settings — wherever their community members may reside. The AHRDS recognizes the challenges of urban life. Aboriginal people in urban environments, and particularly Aboriginal people new to the city, can face challenges in accessing the skills development training they need. The isolation they may feel, and the numerous confusing jurisdictions they may encounter, can make the search for jobs and training a very frustrating and disheartening experience. The AHRDS has earmarked $130 million for urban AHRDAs.

Urban AHRDA holders have been working hard to address Aboriginal unemployment by complementing and leveraging provincial contributions, and partnering with other levels of government, educational institutions, and the private sector. AHRDA holders have developed solutions that respond to the requirements of their particular urban communities. Over the past several years, AHRDA holders have taken advantage of the flexibility of the Strategy to fashion the programs and delivery systems that work best for their clients.

PLATFORM FOR PROGRESS

The AHRDS is a Strategy for the needs of all Aboriginal people across Canada, regardless of their status or place of residence. The goal of the AHRDS is long-term sustainable employment in an ever–broadening range of career paths that takes full advantage of the opportunities in every sector of the economy. The strategy has put a solid platform in place and laid important groundwork for human resource development for generations to come.

The labour market headway being experienced under the Strategy stems from an evolving labour market approach that has over time wisely entrusted the decision making and responsibility for delivery, accountability and results directly to Aboriginal groups and communities.

The platform for this approach to labour market programming for Aboriginal people was laid in the early 1990s. It was a decade that saw a growing recognition of the importance of Aboriginal people planning their own relevant and appropriate employment and training programs. Pathways to Success, in place from 1991 to 1996, incorporated local Aboriginal control and responsibility for programming. The results of HRDC's $1-billion investment in this five-year plan were increased rates of Aboriginal employment and training participation. Pathways demonstrated the need for Aboriginal involvement in labour market planning and decision making.

Building on that success, HRDC in 1996 partnered with the Métis National Council, the Inuit Tapirisat of Canada, and the Assembly of First Nations to sign the National Framework Agreements (NFAs). The NFAs called for equality of access to programs for all Aboriginal people, including women and persons with disabilities. The NFAs also established financial accountability, and reporting and evaluation requirements for programs and services.

Under the NFAs, Regional Bilateral Agreements (RBAs) were signed with 54 Aboriginal communities across Canada. Over a three-year period, 1996 to 1999, HRDC provided $640 million to further develop labour market programming. Agreement Holders created and delivered their own human resource programs and services.

Through RBAs, 27,000 clients were served, 6,700 gained employment and Agreement Holders reported socio-economic spin-off benefits in their communities.

The current five-year Strategy is scheduled to sunset at the end of March 2004. In developing a business case for the Strategy's renewal in 2004, a far-reaching engagement process was underway throughout the fall and winter of 2002 and 2003 to solicit frank and informed input from all stakeholders. An AHRDS Renewal Committee, a partnership between HRDC and the five national Aboriginal organizations, led the national discussion. The national Aboriginal organizations also consulted directly with their own constituencies on renewal. As part of the consultation process HRDC held a series of Open Forum sessions on AHRDS renewal. These were co-chaired by AHRDS Renewal Committee members and convened in Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Sault Ste. Marie, Montreal, Iqaluit, Moncton and Halifax. Written and oral presentations were welcome at all of these sessions culminating in a national conference convened in Ottawa in March 2003. The website for the Aboriginal Relations Office houses the discussion papers and related documents which are accessible by all visitors to the site.

www.hrdc-drhc.gc.ca/aro

CONTACT INFORMATION



ABORIGINAL RELATIONS OFFICE
Human Resources Development Canada
Employment Programs Branch
Place du Portage
140, Promenade du Portage
Phase IV, 5th Floor
Gatineau, Quebec
K1A 0J9
Phone: 819-997-8677
Fax: 819-994-3297
Website: www.hrdc-drhc.gc.ca/aro
Director General: **Bayla Kolk**

ABORIGINAL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT COUNCIL OF CANADA
820 - 606 Spadina Crescent East
Saskatoon, SK S7K 3H1 Canada
Phone: 1-866-711-5091
Fax: 306-956-5361
Email: contact.us@ahrdcc.com
Website: www.ahrdcc.ca
President: **Kelly J. Lendsay**

ABORIGINAL PORTAL OF CANADA
www.aboriginalcanada.gc.ca

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA REGIONAL OFFICES AND CONTACT LIST

ALBERTA/NORTHWEST TERRITORIES/NUNAVUT
Mr. Ralph Bellstedt
HRDC
Suite 1440, Canada Place
9700 Jasper Ave
Edmonton, Alberta T5J 4C1
Phone: 780-495-5653
Fax: 780-495-4250
Website: ralph.bellstedt@hrdc-drhc.gc.ca

BRITISH COLUMBIA/YUKON
Ms. Joan McEwen
HRDC
300 West Georgia St, 11th Floor
Library Square
Vancouver, British Columbia V6B 6G3
Phone: 604-666-8262
Fax: 604-666-0086
Website: joan.mcewen@hrdc-drhc.gc.ca

MANITOBA
Mr. Rick Magus
HRDC
181 Higgins Ave
Room 100
Winnipeg, Manitoba R3B 3G1
Phone: 204-983-3798
Fax: 204-984-1424
Website: rick.magus@hrdc-drhc.gc.ca

NEW BRUNSWICK
Ms. Barb Jones
HRDC
P.O. Box 2600
495 Prospect St
Fredericton, New Brunswick E3B 9M4
Phone: 506-452-3568
Fax: 506-452-3229
Website: barbara.jones@hrdc-drhc.gc.ca

NEWFOUNDLAND AND LABRADOR
Mr. Lloyd Pope
HRDC
P.O. Box 12051
689 Topsail Rd
St. John's, Newfoundland A1B 3Z4
Phone: 709-772-4179
Fax: 709-772-0663
Website: lloyd.pope@hrdc-drhc.gc.ca

NOVA SCOTIA
Mr. Bob Patterson
HRDC
P.O. Box 1350
99 Wyse Rd
Dartmouth, Nova Scotia B2Y 4B9
Phone: 902-426-2917
Fax: 902-426-7090
Website:
george.patterson@hrdc-drhc.gc.ca

ONTARIO
Ms. Lana Landon
HRDC
4900 Yonge St
2nd Floor
North York, Ontario M2N 6N8
Phone: 416-952-6288
Fax: 416-954-7209
Website: lana.landon@hrdc-drhc.gc.ca

PRINCE EDWARD ISLAND
Mr. Bill Hayward
HRDC
P.O. Box 8000
85 Fitzroy St
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8K1
Phone: 902-566-7609
Fax: 902-368-0925
Website: bill.hayward@hrdc-drhc.gc.ca

QUÉBEC
Mr. Richard DeMarchi
HRDC
200, Boul. René-Lévesque Ouest
West Tower, 2nd Floor
Montreal, Quebec H2Z 1X4
Phone: 514-982-2384 extension 2407
Fax: 514-283-7271
Website:
richard.demarchi@hrdc-drhc.gc.ca

SASKATCHEWAN
Ms. Tina Eberts
HRDC
2045 Broad St
Regina, Saskatchewan S4P 2N6
Phone: 306-780-8736
Fax: 306-780-7720
Website: tina.eberts@hrdc-drhc.gc.ca

ABORIGINAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGREEMENT HOLDERS (AHRDA HOLDERS) 2003

ALBERTA

Kee Tas Kee Now Tribal Council
P.O. Box 120
Atikameg, AB T0G 0C0
Phone: 780-767-2116

Treaty Seven Economic Development Corporation
6011-1A Street SW
Suite 300
Calgary, AB T2H 0G5
Phone: 403-251-9571

Métis Nation of Alberta Association
100-11738 Kingsway Ave.
Edmonton, AB T5G 0X5
Phone: 780-455-2200

Confederacy of Treaty 6
Suite 204
10310-176 St NW
Edmonton, AB T5S 1L3
Phone: 780-414-6441

Oteenow Employment & Training Society
10470-176 St.
Suite 202
Edmonton, AB T5S 1L3
Phone: 780-444-0911

Métis Settlements General Council
10525-170 St.
3rd Floor
Edmonton, AB T5P 4W2
Phone: 780-427-1122

Athabasca Tribal Council
9206 McCormick Dr
Fort McMurray, AB T9H 1C7
Phone: 780-791-6538

North Peace Tribal Council
P.O. Box 1889
High Level, AB T0H 1Z0
Phone: 780-926-3446

Lesser Slave Lake Indian Regional Council
P.O. Box 269
Slave Lake, AB T0G 2A0
Phone: 780-849-4943

Western Cree Tribal Council
P.O. Box 2129
Valleyview, AB T0H 3N0
Phone: 780-524-5978

Bigstone Cree Nation
P.O. Box 960
Wabasca, AB T0G 2K0
Phone: 780-891-3313

BRITISH COLUMBIA

North Island Nuu-chah-nulth Tribal Council Aboriginal Management Board
1441 C 16th Ave.
Campbell River, BC V9W 2E4
Phone: 250-286-3455

Sto:lo Nation Human Resources Development
Bldg #8A
7201 Vedder Rd.
Chilliwack, BC V2R 4G5
Phone: 604-858-3691

Coast Salish Aboriginal Employment & Training Society
103B-5462 Trans Canada Highway
Duncan, BC V9L 6W4
Phone: 250-746-0183

North-East Native Advancing Society
P.O. Box 6847
Fort St. John, BC V1J 4J3
Phone: 250-785-0887

Shuswap Nations Tribal Council Society
305-355 Yellowhead Hwy.
Kamloops, BC V2H 1H1
Phone: 250-314-1511

Okanagan/Ktunaxa Aboriginal Management Society
101-1865 Dilworth Dr.
Suite 339
Kelowna, BC V1Y 9T1
Phone: 250-769-1977

Prince George Nechako Aboriginal Employment & Training Association
1591 4th Ave.
Prince George, BC V2L 3K1
Phone: 250-561-1199

Skeena Native Development Society
P.O. Box 418
Terrace, BC V8G 4B2
Phone: 250-635-8730

Métis Provincial Council of BC
1128-789 West Pender St.
Vancouver, BC V6C 1H2
604-581-5863

First Nations Employment Society
101-440 Cambie St
Vancouver, BC V6B 2N5
Phone: 604-605-7194

Vancouver Aboriginal Friendship Centre Society
1607 East Hastings St.
Vancouver, BC V5L 1S7
Phone: 604-251-7955

Cariboo-Chilcotin Aboriginal Training Education Centre Society
240A Oliver St
Williams Lake, BC V2G 1M1
Phone: 250-392-2510

MANITOBA

Manitoba Métis Federation Inc.
150 Henry Ave, 3rd Floor
Winnipeg, MB R3B 0J7
Phone: 204-586-8474

Centre for Aboriginal Human Resources Development
304-181 Higgins Ave
Winnipeg, MB R3B 3G1
Phone: 204-987-7110

Assembly of Manitoba Chiefs
200-260 St. Mary Ave
Winnipeg, MB R3C 0M6
Phone: 204-956-0610

NEW BRUNSWICK

North Shore Micmac District Council Inc.
38 Micmac Rd.
Eel Ground, NB E1V 4B1
Phone: 506-623-5481

Mawiw Council Inc. c/o Gaffney Law Office
466 Bowlen St
Fredericton, NB E3A 2T4
Phone: 506-273-0842

First Nations Human Resources Development Corp.
370 Wilsey Rd
Comp 43
Fredericton, NB E3B 6E9
Phone: 506-450-7886

New Brunswick Aboriginal Peoples Council
320 St. Mary's St.
Fredericton, NB E3A 2S4
Phone: 506-458-8422

NEWFOUNDLAND

Miawpukek First Nation
P.O. Box 101
Conne River, NF A0H 1J0
Phone: 709-882-2470

Federation of Newfoundland Indians
P.O. Box 956
Corner Brook, NF A2H 6J3
Phone: 709-634-0996

Mushuau Innu Band Council
P.O. Box 107
Davis Inlet, NF A0P 1A0
Phone: 709-478-8827

Labrador Métis Nation
P.O. Box 2164
Station B
Happy Valley, Goose Bay, NF A0P 1E0
Phone: 709-896-0592

Labrador Inuit Association
P.O. Box 70
Nain, NF A0P 1L0
Phone: 709-922-2942

Sheshatshiu Innu Band Council
P.O. Box 160
North West River, NF A0P 1M0
Phone: 709-497-8522

NOVA SCOTIA

Mi'Kmaq Employment/ Training Secretariat
P.O. Box 99
Shubenacadie, NS B0N 2H0
Phone: 902-758-4181

Aboriginal Peoples Training & Employment Commission
P.O. Box 1320
324 Abenaki
Truro, NS B2N 5N2
Phone: 902-895-1523

NORTHWEST TERRITORIES

Sahtu Secretariat Inc.
P.O. Box 155
Deline, NT X0E 0G0
Phone: 867-589-4719

Gwich'in Tribal Council
P.O. Box 30
Fort McPherson, NT X0E 0J0
Phone: 867-952-2330

Akaitcho Territory Tribal Council
General Delivery
Fort Resolution, NT X0E 0M0
Phone: 867-394-3313

Deh Cho First Nations
P.O. Box 89
Fort Simpson, NT X0E 0N0
Phone: 867-695-2610

South Slave Métis Tribal Council
P.O. Box 1508
Fort Smith, NT X0E 0P0
Phone: 867-872-3630

Inuvialuit Regional Corporation
P.O. Box 2120
Inuvik, NT X0E 0T0
Phone: 867-777-7090

Dogrib Treaty 11 Council
P.O. Box 8
Rae-Edzo, NT X0E 0Y0
Phone: 867-392-6381

North Slave Métis Alliance
P.O. Box 340
Yellowknife, NT X1A 2N3
Phone: 867-873-9176

NUNAVUT

Kitikmeot Inuit Association
P.O. Box 18
Cambridge Bay, NU X0B 0C0
Phone: 867-983-2095

Qikiqtani Inuit Association
P.O. Box 1419
Iqaluit, NU X0A 0H0
Phone: 867-979-0911

Kivalliq Inuit Association
P.O. Box 709
Rankin Inlet, NU X0C 0G0
Phone: 867-645-2118

ONTARIO

North Shore Tribal Council
P.O. Box 2049
207-1 Industrial Park Road East
Blind River, ON P0R 1B0
Phone: 705-356-1691

London District Chiefs Council
22361 Austin Line
Bothwell, ON N0P 1C0
Phone: 519-692-5868

Akwesasne A.M.B.
P.O. Box 965
Cornwall, ON K6H 5V1
Phone: 613-575-2626

Grand Council Treaty #3
P.O. Box 1720
Kenora, ON P9N 3X7
Phone: 807-468-2030

Anishinabek Nation
P.O. Box 711
North Bay, ON P1B 8J8
Phone: 705-497-9127

Six Nations of the Grand River
P.O. Box 69
1718 Chiefswood Rd.
Ohsweken, ON N0A 1M0
Phone: 519-445-2222

Congress of Aboriginal Peoples
867 St. Laurent Blvd.
Ottawa, ON K1K 3B1
Phone: 613-747-6022

Métis Nation of Ontario
500 Old St. Patrick St.
Ottawa, ON K1N 9G4
Phone: 613-798-1488

Native Women's Association of Canada
1292 Wellington St
Ottawa, ON K1Y 3A9
Phone: 613-722-3033

Ogemawahj Tribal Council
P.O. Box 46
Rama Rd.
Rama, ON L0K 1T0
Phone: 705-329-2511

Ontario Métis Aboriginal Association/Canadian Métis Council
452 Albert Street East
3rd Floor
Sault Ste. Marie, ON P6A 2J8
Phone: 705-946-5900

Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board
P.O. Box 56
115 King St.
Sioux Lookout, ON P8T 1A1
Phone: 807-737-4047

Mamo-Nuskomitowin
313 Railway St.
Timmins, ON P4N 2P4
Phone: 705-268-9066

Aboriginal Labour Force Development Circle/Inuit
167 Gerrard St. East, 2nd Floor
Toronto, ON M5A 2E4
Phone: 416-925-1331

Ontario Federation of Indian Friendship Centres/Grand River Employment and Training
219 Front Street East
Toronto, ON M5A 1E8
Phone: 416-956-7575

Walpole Island First Nation (Bkejwanong)
RR#3
Wallaceburg, ON N8A 4K9
Phone: 519-627-0746

Wikwemikong Unceded Indian Reserve
P.O. Box 112
2102 Wikwemikong Way
Wikwemikong, ON P0P 2J0
Phone: 705-859-3001

PRINCE EDWARD ISLAND

Native Council of PEI
6 FJ McAulay Court
Charlottetown, PE C1A 9M7
Phone: 902-892-5314

Lennox Island First Nation
P.O. Box 134
Lennox Island, PE C0A 1P0
Phone: 902-831-2779

Abegweit First Nations
P.O. Box 367
Mount Stewart, PE C0A 1P0
Phone: 902-676-2353

QUEBEC

Kativik Regional Government
P.O. Box 9
Kuujjuaq, QC J0M 1C0
Phone: 514-523-2445

Cree Regional Authority
102-277 Duke St
Montreal, QC H3C 2M2
Phone: 514-866-1234

Algonquin Nation Programs & Services Secretariat
P.O. Box 367
Notre-Dame-du-Nord, QC J0Z 3B0
Phone: 819-723-2019

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
4110, rue Wellington
3rd Floor
Verdun, QC H4V 1V7
Phone: 514-283-8937

L'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador
250 Pl. Chef Michel Laveau
Wendake, QC G0A 4V0
Phone: 514-283-8937

SASKATCHEWAN

Federation of Saskatchewan Indian Nations
200-103 A Packham Ave
Saskatoon, SK S7N 4K4
Phone: 306-244-4460

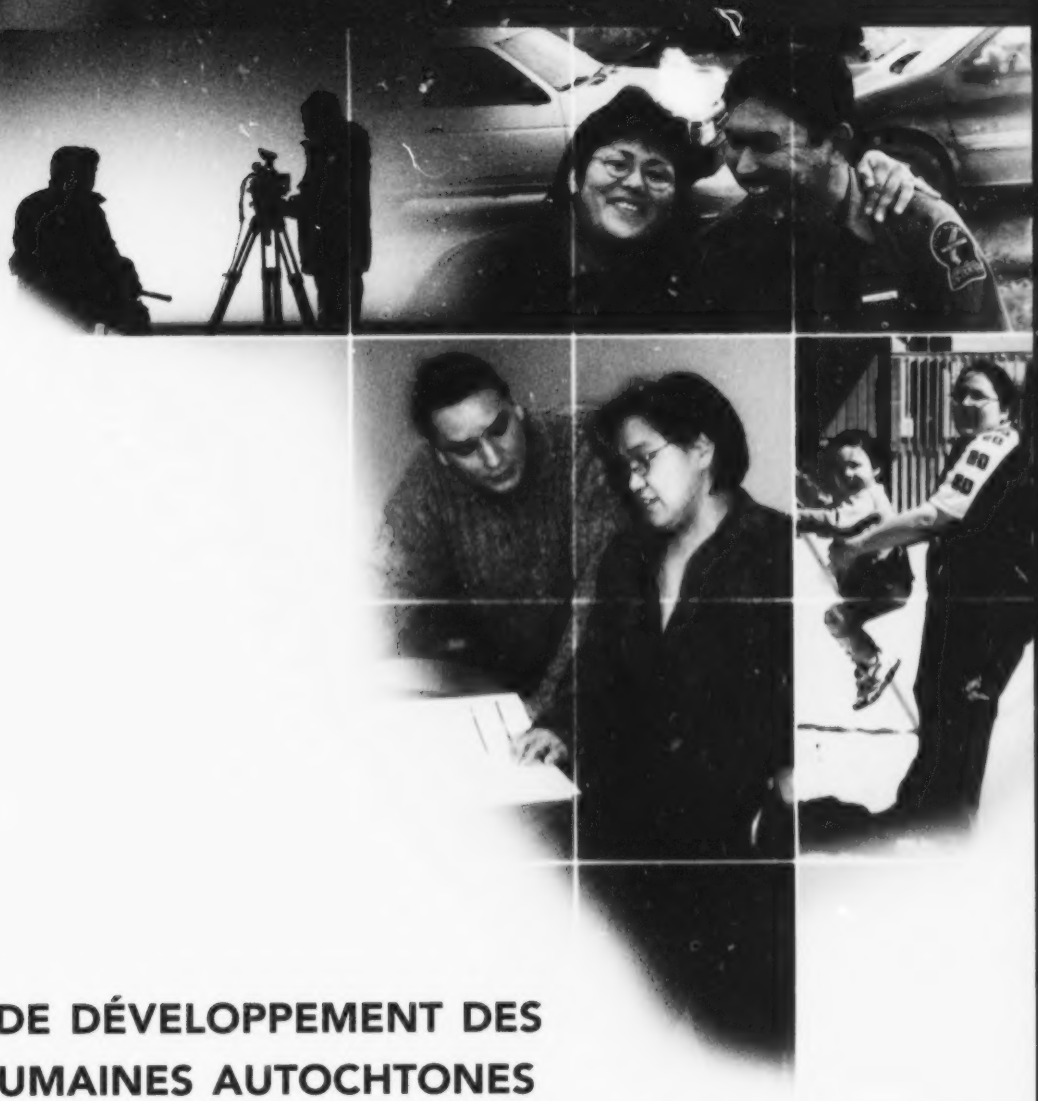
Métis Employment & Training of Saskatchewan Inc.
104-219 Robin Cres.
Saskatoon, SK S7L 6M8
Phone: 306-668-7671

YUKON TERRITORY

Aboriginal Labour Force Yukon Alliance
102-307 Jarvis St
Whitehorse, YT Y1A 2H3
Phone: 867-667-6162

Council of Yukon First Nations
11 Nisutlin Dr.
Whitehorse, YT Y1A 3S4
Phone: 867-667-7631

L'innovation et l'apprentissage au Canada



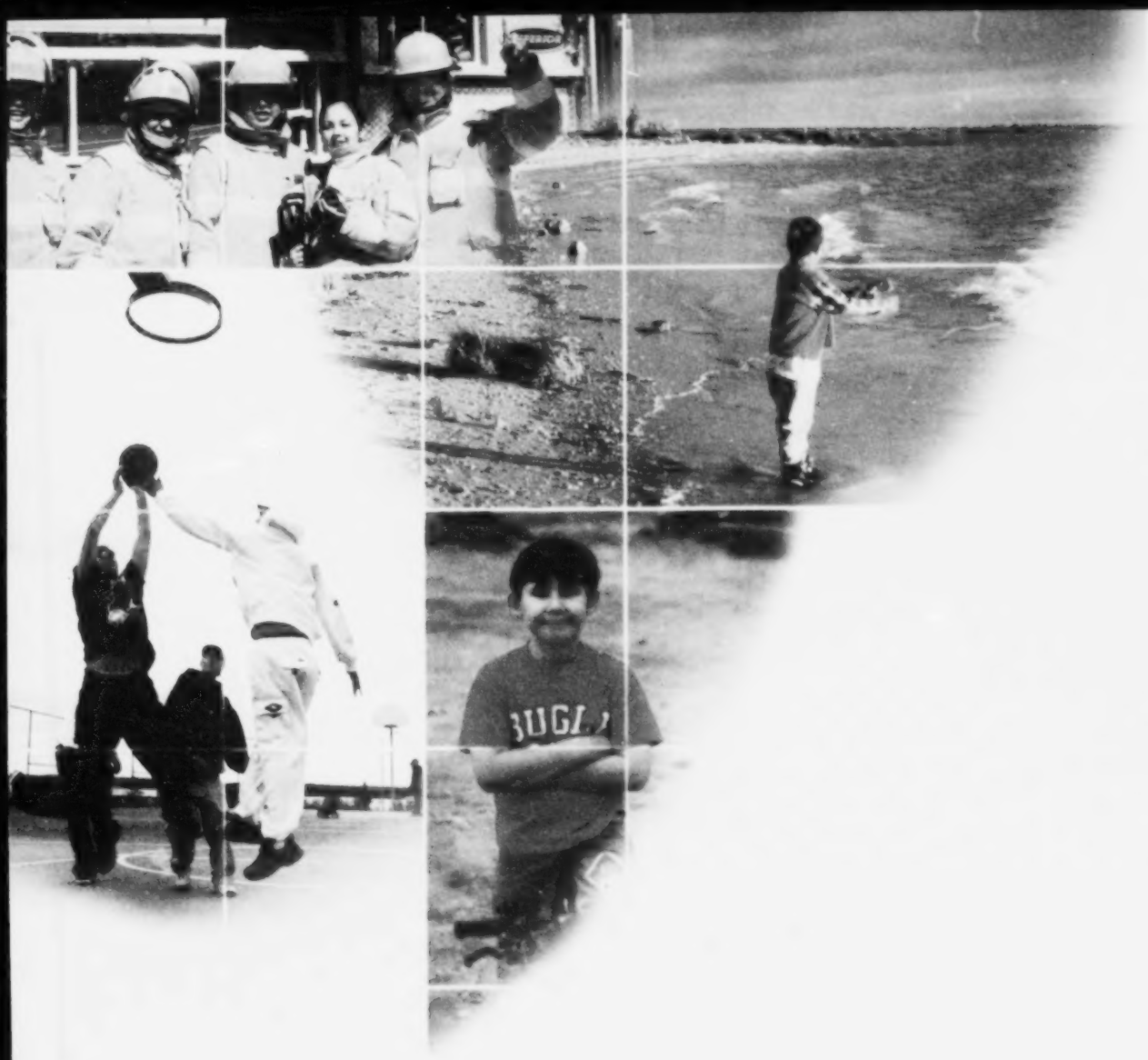
LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES

Progressons ensemble

Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

HRIB-010-03-03



Exemplaires supplémentaires :
Développement des ressources humaines Canada

Centre de renseignements
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

Le présent document est également disponible en médias substituts par InfoTouch.

Composez le 1 800 788-8282 (sans frais) à l'aide d'un téléphone à clavier. Les documents demandés sont produits automatiquement dans le format choisi et envoyés directement au demandeur.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2003
No de Cat. : RH35-4/1-2003
ISBN : 0-662-67196-1

TABLE DES MATIÈRES

Message de la ministre de Développement des ressources humaines Canada 2

Message de la secrétaire d'État (Enfance et Jeunesse) 3

LA STRATÉGIE 4

Les six piliers 4

Financement 5

PILIERS CLÉS 6

Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones 6

Partenariats 7

Conseil sectoriel de développement des ressources humaines autochtones du Canada 9

RENDEMENT 10

Résultats quantitatifs 10

Résultats qualitatifs 10

UNE DIFFÉRENCE RÉELLE 11

Jeunesse 11

Personnes handicapées 13

Services de garde d'enfants 14

Milieu urbain 15

LES BASES DU PROGRÈS 16

RENSEIGNEMENTS 17

Ministre
de Développement
des ressources humaines

Minister of
Human Resources
Development

Ottawa, Canada K1A-0J9



Les jeunes Autochtones forment le segment de la population canadienne qui connaît le plus fort taux de croissance. La moitié des Autochtones du Canada ont moins de 25 ans. Environ 400 000 Autochtones entreront sur le marché du travail au cours des 20 prochaines années. Nous aurons absolument besoin de ces travailleurs pour remplacer ceux de la génération du baby-boom qui prendront leur retraite. Nous savons également que 70 % des nouveaux emplois créés en 2004 exigeront des études postsecondaires. L'importance des connaissances et des compétences, dans l'immédiat et dans un avenir prévisible, ne se dément pas.

Le XXIe siècle offrira aux Autochtones d'innombrables occasions de réussir sur le marché du travail et de participer à l'essor de l'économie canadienne. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada a réitéré son engagement de travailler en partenariat avec les collectivités autochtones, les autres ordres de gouvernement et le secteur privé afin d'améliorer les perspectives d'avenir des populations autochtones et de stimuler leur développement social et économique, en plus de protéger et d'enrichir les langues et les cultures autochtones.

Mise en œuvre en 1999, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones vise toujours à combler une vaste gamme de besoins en matière de développement des ressources humaines autochtones en ce qui a trait entre autres aux jeunes, aux parents et aux personnes handicapées. Le Conseil sectoriel de développement des ressources humaines autochtones du Canada collabore de près avec Développement des ressources humaines Canada et les signataires d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones dans le cadre de la Stratégie afin d'obtenir la participation du secteur privé et de promouvoir la formation de nouveaux partenariats axés sur la participation des Autochtones au marché du travail canadien.

Les politiques et les stratégies ne sont qu'un point de départ. Nous devons veiller à faire bon usage des outils de travail à notre disposition. Travaillons ensemble pour améliorer les compétences et les connaissances des Autochtones, afin que la nouvelle économie puisse profiter de leurs multiples talents et aptitudes.

Jane Stewart

Jane Stewart, c.p., députée

Secrétaire d'État
(Enfance et Jeunesse)

Secretary of State
(Children and Youth)

Ottawa, Canada K1A-0J9



À titre de secrétaire d'État (Enfance et Jeunesse), je suis heureuse de vous présenter la présente brochure sur la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. Vous pourrez avoir un aperçu de la Stratégie, de ses objectifs et des résultats obtenus jusqu'à maintenant. Ce document présente également un aperçu des retombées concrètes et positives de la Stratégie sur les Autochtones du Canada et sur leurs collectivités, en particulier sur leurs perspectives de participation au marché du travail.

Depuis la mise en œuvre de la Stratégie, en 1999, j'ai pu constater ses effets directs dans les collectivités et les établissements autochtones de toutes les régions du Canada. Je suis convaincue que les réussites des groupes autochtones et les partenariats de travail formés avec le secteur privé, le secteur public, les établissements d'enseignement et tous les ordres de gouvernement ont contribué aux progrès accomplis dans le cadre de la Stratégie.

L'engagement des Autochtones à tirer pleinement parti de leurs talents et à réaliser leurs rêves est le principal facteur de la réussite actuelle et future des Canadiens autochtones sur le marché du travail.

Avec une population autochtone qui croît près de quatre fois plus vite que la population canadienne en général et compte tenu des perspectives d'essor économique soutenu dans les diverses régions du pays, nous avons les moyens de multiplier les possibilités d'emploi des générations d'Autochtones actuelles et futures.

Certes, il ne faut pas sous-estimer les problèmes d'emploi des Autochtones du Canada. Toutefois, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones a permis, à ce jour, de commencer à préparer la main-d'œuvre autochtone de demain. La présente publication vise à mieux faire connaître la Stratégie, à présenter ses réussites et à promouvoir la formation de nouveaux partenariats.

Ethel Blondin-Andrew

Ethel Blondin-Andrew, c.p., députée

LA STRATÉGIE



Depuis avril 1999, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) aide les collectivités autochtones à accroître l'aptitude des Autochtones à participer au marché du travail canadien.

Dans le cadre de la réponse du gouvernement du Canada aux recommandations de la Commission royale sur les peuples autochtones, un budget de 1,6 milliard de dollars a été affecté à la SDRHA sur une période de cinq ans afin d'aider les collectivités et les organisations autochtones à assumer la responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs propres programmes d'emploi et de ressources humaines.

Exécutée par l'intermédiaire de 79 signataires d'ententes, la Stratégie se veut assez souple pour répondre aux besoins de chaque collectivité autochtone et respecter la grande diversité culturelle des collectivités, tout en veillant à l'application de mesures relatives à la reddition de comptes.

Comme la Stratégie vise à aider les Autochtones à devenir plus autonomes, à renforcer leurs collectivités et à stimuler l'emploi à long terme, le financement global est principalement affecté à la création de programmes et de services d'emploi. La participation directe des organisations autochtones et le nouveau réseau de partenariats font partie des principales caractéristiques distinctes de la Stratégie, qui a pour objet de répondre aux besoins des Autochtones du Canada en matière d'emploi.

La SDRHA est gérée par le Bureau des relations avec les Autochtones (BRA) de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), par l'intermédiaire de dix coordonnateurs régionaux. Le BRA assure la direction de l'exploitation et définit les lignes de conduite fonctionnelles. Il collabore, dans le cadre d'ententes nationales conclues aux termes de la Stratégie, avec cinq organisations autochtones nationales : l'Assemblée des Premières nations, l'Inuit Tapiriit Kanatami[1], le Ralliement national des Métis, le Congrès des Peuples Autochtones et l'Association des femmes autochtones du Canada.

LES SIX PILIERS

La Stratégie repose sur les six piliers suivants :

Les ententes sur le développement des ressources humaines autochtones – EDRHA – décrivent les modalités de collaboration et les exigences relatives aux rapports

Les partenariats entre les collectivités, le gouvernement fédéral, les provinces, les territoires et le secteur privé

Le Conseil sectoriel de développement des ressources humaines autochtones a pour mandat de former des partenariats avec des représentants des industries, des gouvernements, des signataires d'EDRHA et des groupes Autochtones

L'intégration aux programmes internes de DRHC, afin que la SDRHA permette de financer et de gérer des programmes destinés aux jeunes et aux personnes handicapées, ainsi que des programmes de services de garde d'enfants

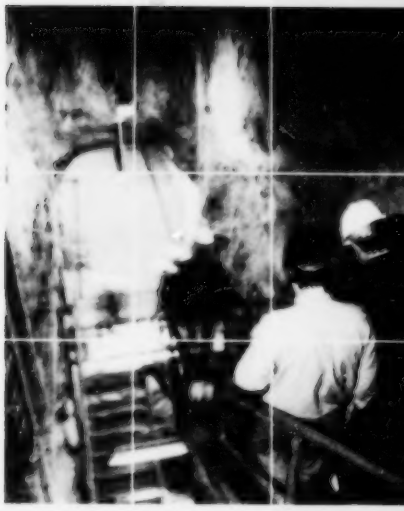
Les investissements dans le développement des capacités des Autochtones, afin d'appuyer les capacités administratives et de gestion des signataires d'EDRHA

La gestion horizontale, afin d'accroître les relations horizontales avec les lignes de conduite et les programmes de DRHC et d'autres ministères fédéraux

[1] Auparavant l'Inuit Tapirisat du Canada.

FINANCEMENT

Le financement est assuré à l'égard de six éléments fonctionnels : les programmes relatifs au marché du travail, les autochtones en milieu urbain, le renforcement des capacités, les services de garde d'enfants, les jeunes et les personnes handicapées. Le Bureau des relations avec les Autochtones de DRHC verse les fonds aux bureaux régionaux de DRHC; ces derniers collaborent ensuite avec les signataires d'EDRHA. Le budget de la SDRHA est établi en vertu d'un modèle national pour l'affectation des ressources aux Autochtones (MNARA) et réparti en affectations régionales. Le budget annuel total d'environ 320 millions de dollars est réparti après pondération selon les caractéristiques démographiques et les taux de chômage, et chaque région reçoit des fonds pour le volet urbain.



BUDGET DE LA STRATÉGIE, PAR ÉLÉMENT

	TOTAL	ANNUEL
Marché du travail	1,06 G $	215 M $
Programmes urbains	150 M $	30 M $
Jeunes	125 M $	25 M $
Personnes handicapées	15 M $	3 M $
Renforcement des capacités	30 M $	6 M $
Services de garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuits	205 M $	41 M $
Total	**1.6 G $**	**320 M $**

BUDGET DE LA STRATÉGIE, PAR TYPE D'ENTENTE

TYPE D'ENTENTE	NOMBRE D'ENTENTES	BUDGET ANNUEL GLOBAL
Premières nations	50	205,4 M $
Métis	10	54 M $
Inuits	6	25 M $
Premières nations / Inuits	1	5,6 M $
Programmes urbains	10	25,6 M $
Organisations nationales	2	4,4 M $
Total	**79**	**320 M $**

ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (EDRHA)

Conclue pour une période de cinq ans commençant en 1999, chacune des 79 ententes conclues aux termes de la SDRHA constitue un accord exécutoire avec DRHC. Les rôles et les responsabilités de chaque partie sont énoncés dans les dispositions et les annexes de l'entente type qui lie le signataire et DRHC. Les ententes comprennent également des descriptions des programmes, les obligations à l'égard de la communication des résultats, les arrangements relatifs aux échanges de données, les exigences en matière de surveillance, les cibles annuelles, les projets de renforcement des capacités ou de dépenses et les modalités de paiement. Les ententes comprennent également des dispositions relatives aux vérifications et aux rapports annuels et aux liens directs entre les paiements et les rapports. Les signataires d'ententes ont pour leur part conclu plus de 200 ententes auxiliaires qui ont permis d'établir 400 points de service au Canada.

Compte tenu de la grande portée des pouvoirs et des responsabilités conférés aux signataires d'ententes, la reddition de comptes est un élément important de la SDRHA, et ce, autant pour DRHC que pour les signataires d'EDRHA. Des évaluations fondées sur les résultats et des règles de reddition de comptes permettent d'assurer la bonne gestion financière de la SDRHA et d'obtenir des données sur des indicateurs de rendement particuliers, afin de mesurer l'efficacité de la conception de la Stratégie et d'établir le degré d'atteinte des objectifs.

En ce qui concerne la portée et l'endroit, les ententes couvrent autant des grandes régions comportant des petites collectivités autochtones que des milieux urbains densément peuplés. Toutes les ententes portent sur des entités communautaires chargées de programmes et de services relatifs au marché du travail destinés à combler des besoins dans ce domaine et à favoriser l'acquisition des compétences nécessaires au recrutement et au maintien en emploi.

Afin d'aider leurs clients autochtones à se préparer au travail et à trouver des emplois durables, les signataires d'EDRHA appliquent une méthode de gestion de cas personnalisée prévoyant une ou plusieurs interventions pour chaque client. Ces interventions peuvent comprendre l'évaluation des besoins, le counselling d'emploi, le perfectionnement des compétences, l'expérience professionnelle ou l'aide au travail indépendant. Les entrevues de suivi des clients font partie de la gestion de cas et permettent d'évaluer si les mesures prises étaient suffisantes et d'établir la nécessité d'autres interventions.

L'efficacité et l'efficience des programmes relatifs au marché du travail exigent d'être capable de planifier, d'exécuter et de rendre compte des programmes et services destinés à répondre aux besoins des clients autochtones, des employeurs et des collectivités. Des évaluations et des rapports continus permettent aux signataires d'EDRHA d'obtenir les renseignements dont ils ont besoin pour assurer la pertinence de leurs programmes relatifs au marché du travail. Appuyer la capacité des signataires d'ententes de gérer et d'administrer tous les éléments des ententes est un pilier de la Stratégie.

Un article paru dans le Chronicle-Herald d'Halifax dresse le portrait de David Gehue, un conseiller en alcoolisme et en toxicomanie auprès de l'East Nest Recovery House d'Indian Brook, en Nouvelle-Écosse. Aveugle depuis qu'il est très jeune, M. Gehue est un sculpteur talentueux qui a consacré sa vie à aider d'autres Autochtones à surmonter leurs dépendances. Grâce à l'EDRHA du Mi'kmaq Employment / Training, M. Gehue a pu obtenir un ordinateur capable de lire et de communiquer grâce auquel il pourra travailler comme conseiller.

Comme la relance de l'activité économique des Autochtones de l'Ontario est axée sur des organismes sans but lucratif et des sociétés de développement économique communautaire, l'Association des Métis autochtones de l'Ontario (AMAO) est consciente de l'importance d'une population autochtone instruite, renseignée et formée pour assurer le leadership dans les collectivités autochtones, la réussite des entrepreneurs autochtones et la participation des Autochtones aux instances dirigeantes. L'AMAO fait appel à l'ensemble de la collectivité, en particulier aux dirigeants communautaires locaux, pour assurer la formation en matière d'entrepreneuriat.



PARTENARIATS

L'amélioration des compétences et des perspectives d'emplois durables des Autochtones du Canada est à l'avantage de tous – entreprises, établissements d'enseignement, secteur public, gouvernements et, surtout, les Autochtones, collectivement et individuellement. Le bien-fondé de cette affirmation se confirme par la réalité des pénuries de main-d'œuvre spécialisée, le vieillissement de la population active et une population autochtone dont la cohorte des jeunes croît deux fois plus vite que la population en général.

Les partenariats accroissent effectivement les occasions offertes aux signataires d'EDRHA. Ces derniers participent activement à des partenariats novateurs avec des universités, des collèges et d'autres établissements d'enseignement, ainsi qu'avec l'industrie privée, pour offrir à leurs clients un meilleur accès à l'emploi et à la formation. Les signataires d'EDRHA ont formé divers partenariats dont l'ampleur et la portée fluctuent selon les besoins à combler.

La coopération à l'échelle communautaire peut se traduire par des économies. En Alberta, le programme Kehewin Human Resource Strategy Training a fait l'objet d'un partenariat entre le Kehewin Social Development, le Kehewin Employment and Training, l'Alberta Human Resource and Employment et DRHC. Le programme a d'abord présenté des cours sur la maîtrise de la dynamique de la vie, le choix de carrière, le jumelage professionnel et la préparation aux études postsecondaires. Les participants pouvaient ensuite décider de faire des études postsecondaires, de travailler ou d'entrer dans un des cinq cheminements de formation : chauffeur de camion de classe 1 (par l'intermédiaire d'E-Can), informatique / travail de bureau, menuiserie / soudure, ouvrier d'usine à gaz ou artisanat autochtone / couture élémentaire. Le programme donnait également accès à d'autres programmes de formation et d'accréditation professionnelle.

VOIR LA LISTE COMPLÈTE DES PERSONNES-RESSOURCES DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE À LA FIN DE LA PRÉSENTE BROCHURE AFIN D'AVOIR UNE IDÉE DES POSSIBILITÉS DE PARTENARIAT DANS VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ.

Les grandes entreprises de l'industrie des ressources s'établissent de plus en plus souvent dans des collectivités non pas seulement pour extraire les ressources, mais aussi pour les mettre en valeur, grâce à des investissements dans des ressources humaines sous forme de possibilités de formation et de perfectionnement débouchant sur l'objectif ultime : des emplois à long terme et à temps plein. Le gouvernement du Canada a accepté en 2002 de verser jusqu'à 150 millions de dollars provenant de programmes existants afin d'appuyer la mise en valeur du gisement de nickel d'Inco à Voisey's Bay, au Labrador, et une usine de traitement hydro-métallurgique à Argentia, dans la péninsule d'Avalon. Aux termes de la SDRHA, DRHC a accepté de verser une aide financière supplémentaire pouvant atteindre 25 millions de dollars, sur cinq ans, à un programme de perfectionnement des compétences des Autochtones lié à ce projet. Une fois ouverte, l'usine assurera des emplois à 1 000 personnes de Terre-Neuve-et-Labrador et à 200 personnes de plus dans d'autres régions du Canada. Afin d'assurer la réussite de ce projet, Inco a négocié avec la province de Terre-Neuve-et-Labrador et a conclu des ententes de répercussions et de retombées avec la Labrador Inuit Association et la nation Innu.

Le taux de chômage des Autochtones de Terre-Neuve-et-Labrador est de 35 %. Bon nombre d'Autochtones de cette province sont peu instruits et ont peu de capacités de lecture et d'écriture. La participation de DRHC à l'élaboration d'un programme de perfectionnement dans la région de Voisey's Bay vise à favoriser l'emploi d'un maximum d'Autochtones dans le cadre de ce projet. Le Ministère misera à cet égard sur un partenariat avec des groupements autochtones locaux et sur la collaboration avec des employeurs locaux, le gouvernement provincial et d'autres parties intéressées.

Le projet de Voisey's Bay est le plus récent exemple du type de partenariat et du degré de participation qui peuvent favoriser le mieux-être économique et social des collectivités autochtones tout en respectant les cultures autochtones et en assurant la pleine participation des Autochtones à l'avenir du Canada.

Divers organismes des Territoires du Nord-Ouest qui offrent des programmes de formation générale et professionnelle et de perfectionnement ont vite compris les avantages de la collaboration. Le Beaufort Delta Regional Training Committee, à Inuvik, réunit des signataires d'EDRHA, des ministères fédéraux et territoriaux, des collèges et des conseils scolaires et des représentants de l'industrie du tourisme et du secteur privé. Le Beaufort Delta Regional Training Committee a misé sur le partenariat pour établir un programme de préparation à l'emploi en prévision des emplois liés aux futures installations de forage pétrolier. Le coût du projet a été financé par les sociétés pétrolières qui pouvaient tirer parti de la formation de leurs futurs employés.

Le Nunavut Arctic College est fier d'accepter des étudiants sans égard à leu origine et de les envoyer étudier où ils le désirent. Il répond résolument par l'affirmative au défi de prendre une personne de 28 ans ayant fait seulement une 9e année et ayant deux enfants et d'é faire un employé actif au Nunavut dans un délai raisonnable. Le Nunavut Arctic Colleg collabore intensivement avec des signataires d'EDRHA du Nunavut afin de définir les besoins de formation et il estim indispensable d'appuyer la SDRHA afin de satisfaire à la demande de programmes d renforcement des capacités. Les moyens employés par le Nunavut Arctic College afi de préparer une main-d'œuvre diversifiée active au Nunavut comprennent notamme des programmes communautaires d'apprentissage et de formation des adultes, ainsi que d'autres programmes d formation des adultes.



Le Conseil sectoriel de développement des ressources humaines autochtones du Canada participe, avec l'Alberta Aboriginal Apprenticeship Committee, à un programme de formation d'apprentis mis en œuvre dans trois collectivités afin d'aider jusqu'à 180 Autochtones à la fois à accroître leurs perspectives d'emploi et de formation, et ce, à l'heure où la pénurie d'employés spécialisés au Canada devient un problème crucial.

CONSEIL SECTORIEL DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES DU CANADA

Un des rôles clés du Conseil consiste à favoriser la formation de partenariats entre les signataires d'EDRHA et le secteur privé. Le Conseil participe à la réussite des EDRHA par :

- la communication de pratiques exemplaires;
- la recherche de façons d'élaborer des outils de formation et de consultation novateurs, afin d'aider les Autochtones à évaluer leurs aspirations professionnelles et à définir des voies leur permettant d'atteindre leurs objectifs;
- la présentation de séances de formation et de sensibilisation afin de promouvoir les stratégies de recrutement et de maintien en emploi des Autochtones dans le secteur privé.

Le *Réseau de l'intégration* du Conseil est une stratégie nationale centrée sur un ensemble d'outils Web destinés à aider les employeurs à trouver facilement des employés autochtones. Il comprend un « guichet emploi » qui permet de communiquer les offres d'emploi ou de formation aux centres d'emploi autochtones et aux collectivités, un forum de discussion en ligne et un système d'interrogation permettant aux spécialistes des ressources humaines des entreprises et des Autochtones de débattre de questions touchant l'intégration des Autochtones, ainsi qu'un centre national de ressources humaines autochtones et un instrument permettant de faire connaître les pratiques exemplaires.

Le Conseil sectoriel de développement des ressources humaines autochtones du Canada a formé un partenariat avec le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement afin de collaborer à un projet d'accroissement des ressources humaines autochtones en environnement (Build Environmental Aboriginal Human Resources). Conformément à la vision du Conseil, le projet compte sur la participation d'un grand nombre de partenaires – collectivités autochtones, secteur de l'environnement, éducateurs et gouvernements. L'objectif à long terme de ce projet vise à accroître de 6 000 au cours des 15 prochaines années le nombre d'Autochtones œuvrant dans le secteur de l'environnement.



RÉSULTATS QUANTITATIFS

Entre avril 1999 et janvier 2003, les signataires d'ententes sur le développement des ressources humaines autochtones ont :

- géré les dossiers de 150 517 clients,
- appuyé 223 861 interventions,
- aidé 53 807 Autochtones à trouver des emplois et 5 000 autres Autochtones à retourner aux études,
- réduit la dépendance aux fonds publics, d'où une économie de près de 42 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées et de plus de 12 millions de dollars en prestations d'aide sociale non versées,
- aidé les parents et les enfants de 390 collectivités inuites et des Premières nations par le soutien permanent d'environ 7 000 places de garderie.

RÉSULTATS QUALITATIFS

Une évaluation consultative faite entre avril et novembre 2001 auprès des signataires d'EDRHA, soit au milieu de la période d'application de la Stratégie, a donné les résultats suivants :

- Les fonds affectés au renforcement des capacités avaient des effets positifs sur l'efficacité de l'exécution des programmes et services proposés dans le cadre des EDRHA.
- Les organisations des Premières nations, des Métis et des Inuits de toutes les régions du Canada étaient devenues plus efficientes et efficaces, grâce aux ressources financières affectées au renforcement des capacités, qui ont permis d'améliorer les ressources administratives, humaines et techniques.
- Les signataires d'EDRHA collaborent avec les bureaux régionaux de DRHC, qui sont considérés comme des partenaires offrant un bon soutien et une bonne collaboration.
- Les signataires d'EDRHA veulent étendre leur champ d'action et indiquent au gouvernement qu'ils sont prêts à ne plus compter uniquement sur l'aide financière publique.
- Les progrès et les améliorations ont été constants au fil des ans et les progrès et les résultats constatés au milieu de la Stratégie donnent à penser que les résultats antérieurs au chapitre du rendement seront dépassés.

Les résultats constatés à la fin de cette quatrième année permettent de conclure que la Stratégie réussit à donner des résultats toujours meilleurs.

La Stratégie a été conçue pour appuyer les Autochtones du Canada à surmonter divers obstacles à leur participation au marché du travail. Grâce au soutien de partenaires, au dévouement d'un grand nombre d'intervenants et à la détermination des Autochtones canadiens, la Stratégie fait une différence réelle dans la vie des gens, dans le mieux-être des collectivités et pour la prospérité de l'ensemble du Canada. Dans les collectivités autochtones, la Stratégie permet de jeter les bases du développement des ressources humaines des prochaines générations. La Stratégie s'accompagne bien sûr de grands obstacles et de responsabilités importantes.

Bertha Cappo, de la Bande indienne de Pasqua, a appris un métier et trouvé une carrière. Elle a reçu une aide financière en vertu d'une EDRHA afin d'obtenir de la formation en coiffure lorsque son fils avait trois ans. Elle a terminé en mai 1991 un cours de 10 mois offert par un institut d'esthétique. Elle s'est finalement aperçue qu'elle aimait tellement la coiffure qu'elle a décidé d'ouvrir son propre salon. Elle a suivi d'autres cours de perfectionnement à l'institut d'esthétique, puis a reçu son certificat de compagnon et ouvert son salon en juillet 2002.

JEUNESSE

Un des rôles de la SDRHA consiste à aider les jeunes Autochtones à pouvoir combler les besoins du marché du travail d'aujourd'hui et à inverser les tendances qui ont gêné leur pleine participation au marché du travail. En 1996, les taux de chômage chez les Autochtones de 25 à 44 ans étaient entre trois et cinq fois plus élevés que la moyenne nationale. La SDRHA a joué un rôle de premier plan dans la transformation de cette réalité, grâce à une affectation de 125 millions de dollars destinée à combler les besoins de formation particuliers des jeunes Autochtones. Les programmes jeunesse compris dans les EDRHA peuvent s'intégrer parfaitement aux programmes de DRHC et former un « guichet unique » pour l'accès aux services par les clients. Les signataires d'EDRHA peuvent concevoir, élaborer et exécuter des programmes jeunesse adaptés aux besoins de leurs collectivités et appuyer les objectifs des programmes jeunesse de Développement des ressources humaines Canada, ou simplement s'inspirer des programmes jeunesse de DRHC.

Pamela Pittman décrit son ancienne vie comme un épisode de « survie » quotidienne. Grâce au Métis Provincial Council de la Colombie-Britannique, elle a pu terminer le programme de formation et de tourisme autochtone et ainsi découvrir les divers aspects du tourisme et acquérir une précieuse expérience de travail. Elle a ensuite suivi un cours de gestion professionnelle au Sprott/Shaw Community College, à Surrey, et a vite trouvé un emploi dans son domaine. Elle continue de perfectionner ses compétences tout en travaillant et elle souhaite maintenant obtenir un baccalauréat en administration des affaires.

Amy Moulton, une jeune mère célibataire de deux enfants, a alterné pendant quelques années entre des emplois mal rémunérés et des périodes de chômage. Avec l'aide du MAWIW Council, elle a donné un coup de barre en terminant avec distinction le cours en technologie du gaz présenté à Edmundston, au Nouveau-Brunswick. Amy est aujourd'hui la seule femme autochtone qui a reçu un certificat de compétence dans la région de l'Atlantique. Elle exécute maintenant des contrats pour Enbridge Gas et ne manque jamais plus de travail.

Eric Humber savait dès l'âge de sept ans qu'il voulait suivre les pas d'un voisin qui avait été membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) à St. Anthony. Dix-huit ans plus tard, Eric a enfin pu s'enrôler, grâce à une allocation de formation versée par la Federation of Newfoundland Indians, par l'intermédiaire du Department of Mi'kmaq Resources and Development. Maintenant affecté à Port aux Basques, à Terre-Neuve, le constable Humber se dit comblé par sa vie d'agent de la GRC.



Cathy Martin, une jeune femme de la communauté Mi'gmaq de Listuguj, au Québec, a elle aussi tiré parti des programmes jeunesse proposés en vertu d'une EDRHA. Elle venait d'obtenir une maîtrise en sciences de la Dalhousie University. Ses études portaient sur les problèmes de communication humaine, en particulier sur les problèmes d'extériorisation et d'élocution. Cathy cherchait une façon de transformer son diplôme en emploi. Elle a donc créé sa propre entreprise avec l'aide financière du Listuguj Mi'gmak Development Centre et de son programme d'aide au travail indépendant. Les services de Cathy sont fortement sollicités, car elle est la seule orthophoniste anglophone de la péninsule de Gaspé.

Afin de s'assurer que les jeunes Autochtones aient leur mot à dire dans les questions qui les intéressent, des intervenants jeunesse agissent à titre d'agents de liaison entre les signataires d'EDRHA et les signataires d'ententes nationales. Ils s'assurent également que le gouvernement du Canada soit toujours bien renseigné sur les besoins des jeunes Autochtones. DRHC finance un poste d'intervenant jeunesse dans chacune des cinq organisations nationales et un autre poste à l'Association nationale des centres d'amitié.

Justin Petonoquot, de la communauté algonquine de Kitigan Zibi Anishinabeg, a profité de l'aide financière versée en vertu de la SDRHA pour réaliser son rêve : devenir agent de police. Malentendant, Justin a suivi un cours de sept mois en techniques policières pour les Autochtones et les Inuits au John Abbott College. Après avoir réussi les épreuves d'aptitude physique, il a pu s'inscrire à un programme de formation intensive à l'Institut de police du Québec, à Nicolet. Justin a reçu son diplôme et trouvé un emploi au service de police de Kitigan Zibi.

Loretta Labobe, qui a obtenu son diplôme de la Westisle Composite High School en 1989, a vraiment fait une différence dans la vie des familles et des jeunes de la Bande indienne Lennox qui fréquentent son ancienne école secondaire. Son stage dans une maison de transition lui a permis de présenter un modèle crédible sur l'importance des études, car elle connaissait parfaitement le type de problèmes auxquels sont confrontés les élèves autochtones. « Le fait de venir de Lennox montrait aux élèves que je venais du même milieu qu'eux. J'ai été surprise des changements survenus chez certains élèves. Cela m'a mise en confiance. » En plus d'aider les membres du conseil scolaire à encourager les jeunes de la Bande indienne Lennox à poursuivre leurs études, Loretta a pu « inculquer aux élèves un sentiment d'appartenance à l'école, car ils savaient qu'ils y trouveraient soutien et conseils. »

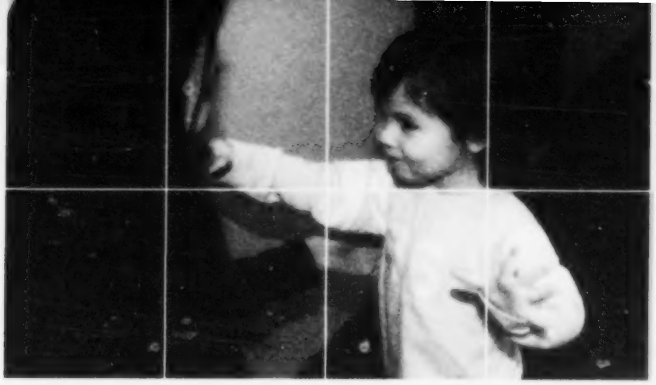


PERSONNES HANDICAPÉES

Le taux de personnes handicapées dans la population autochtone est près de deux fois plus élevé que la moyenne nationale, et près de trois fois plus élevé chez les jeunes Autochtones que dans le même groupe d'âge de la population générale. Les personnes handicapées peuvent avoir accès à tous les programmes de formation offerts en vertu de la SDRHA, mais un montant supplémentaire de 3 millions de dollars est versé chaque année afin d'accroître l'accès à la formation et à l'emploi. La SDRHA a notamment pour objet de combler les besoins des Autochtones handicapés en les aidant à s'intégrer à la population active et à se tailler une place dans le marché du travail.

Le signataire d'EDRHA de la nation des Métis du Labrador est un fier partenaire du projet Moulder of Dreams de Port Hope Simpson. Ce projet vise à aider les personnes handicapées de cette collectivité à participer au marché du travail. Les participants atteints d'affections musculaires dégénératives ont reçu de la formation en poterie donnée par un instructeur sur place et des programmes de commercialisation sont en cours d'élaboration afin d'assurer l'autonomie du projet. Outre les avantages thérapeutiques liés à la fabrication d'objets de poterie, les participants au projet peuvent contribuer à la protection de leur patrimoine culturel en recréant des dessins ancestraux et en subvenant à leurs besoins et à ceux de leurs familles.

Le coordonnateur des personnes handicapées de la Métis Nation of Alberta (MNA) est un adepte de la méthode globale d'exécution des programmes préconisée par la MNA, un des 11 signataires d'EDRHA en Alberta. Dans le cadre de l'évaluation globale d'une personne handicapée qui désire s'inscrire à un programme de formation ou de préparation à l'emploi, le coordonnateur essaie d'obtenir des renseignements médicaux objectifs sur les aptitudes fonctionnelles de son client et il s'efforce d'établir des relations avec de nombreux fournisseurs de services. Il peut ainsi plus facilement obtenir l'aide spécialisée qu'exige un client en particulier. Les conseillers suivent des cours de sensibilisation afin de mieux comprendre les besoins de leurs clients et de pouvoir élaborer des plans d'intervention réalistes avec eux.



SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Beaucoup d'enfants vivent aujourd'hui dans des familles monoparentales ou des familles dont le père et la mère travaillent afin de pouvoir joindre les deux bouts. Beaucoup de parents canadiens ont donc besoin de services de garde de qualité afin de pouvoir continuer de travailler ou d'étudier. Les peuples autochtones et inuits n'ont souvent pas accès au financement provincial des services de garde offerts aux parents. Le volet de la SDRHA relatif aux services de garde à l'intention des Premières nations et des Inuits vise à aider ces parents en leur offrant des services de garde de qualité et à prix abordables. Cette initiative permet aussi d'offrir des emplois à des puériculteurs dans les collectivités où ce service est offert.

Les services de garde à l'intention des Premières nations et des Inuits assurent le financement direct de plus de 7 000 places de garderie dans 390 collectivités des Premières nations et inuites, d'un océan à l'autre. La Stratégie investit 49 millions de dollars par année en aide financière[2] aux services de garde dans les collectivités inuites et des Premières nations, afin de participer à l'établissement d'infrastructures destinées au développement de la petite enfance.

Une garderie a permis à une femme d'abord d trouver un emploi, puis de se lancer dans une carrière. En effet, Theresa Iron a accepté de garder des nourrissons à la garderie de jour de Canoe Lake, dans la collectivité de Cree Narrows en Saskatchewan. Ayant remarqué le dévouement et l'ardeur au travail de Theresa, la directrice de la garderie lui conseilla de s'inscrire à un cours de deux ans sur le développement de la petite enfance offert dan la collectivité voisine de Buffalo Narrows. Theresa doutait toutefois de sa capacité de suivre ce cours. « J'ai répondu : Aller à l'école? Vous n'êtes pas sérieuse! Je ne peux pas aller à l'école, car je ne sais même pas bien lire et écrire. » Theresa prévoyait faire marche arrière. Elle fut néanmoins acceptée et réussit à obtenir son diplôme en développement de la petite enfance. Theresa adore son travail actuel auprès des enfants d'âge préscolaire.

Pendant les quatre ans qui ont suivi son ouverture, le Lily Pad Child Development Centre a offert ses services à quelque 300 enfants et à leurs parents. Situé dans la Bande indienne du lac Frog, dans le nord de l'Alberta, le centre offre des programmes de qualité, pendant la journée, à des enfants de 13 mois à six ans, et des cours sur le rôle parental et sur le développement de la petite enfance à l'intention des parents, le soir. La directrice du centre, Lynn Stanley, précise que le centre offre des services de garde à prix abordables afin d'aider les parents à surmonter un obstacle de taille au travail ou aux études. « Environ 80 % des parents qui utilisent nos services sont des étudiants adultes, a déclaré Mme Stanley. Les autres travaillent. »

Le Lily Pad Child Development Centre mise également sur des partenariats afin d'offrir des emplois à la collectivité servie. Grâce à un partenariat avec les services sociaux et le centre d'emploi du lac Frog, d'autres personnes reçoivent de la formation, afin de pouvoir travailler comme puériculteur à la garderie du lac Frog.

[2] Les fonds promis en 2003 dans le cadre de la Stratégie fédérale de développement de la petite enfance autochtone et des Premières nations ont fait passer le montant consacré aux services de garde à l'intention des Premières Nations et des Inuit de 41 millions de dollars à 49 millions de dollars au cours des deux dernières années de l'EDRHA.

À Winnipeg, un partenariat a permis d'établir un guichet unique où les Autochtones peuvent avoir accès à divers services fédéraux, provinciaux et municipaux. L'aide financière versée en vertu de l'EDRHA n'est qu'une des sources de financement du guichet unique pour les Autochtones, une initiative mise en œuvre en 1999 et qui a approuvé plus de 130 projets en deux ans. Des organismes communautaires et des personnes participent également aux activités du centre.

Partout au pays, les signataires d'EDRHA qui offrent des services dans des villes ont su optimiser l'utilisation des ressources locales, qu'il s'agisse de partager des locaux avec le Friendship Centre de Vancouver, d'utiliser les services de coopération proposés par les signataires d'EDRHA des Premières nations et des Métis à Regina, de la participation à l'initiative de guichet unique pour les Autochtones à Winnipeg ou de la participation à un programme d'aide aux sans-abri à Toronto.



MILIEU URBAIN

Les signataires d'ententes servent des clients établis dans des régions rurales et en milieu urbain, c'est-à-dire là où habitent les membres de leurs collectivités. La SDRHA tient compte des difficultés que pose la vie en milieu urbain. Les Autochtones qui sont établis en milieu urbain, en particulier ceux qui viennent s'établir dans une ville, peuvent avoir de la difficulté à obtenir la formation et le perfectionnement dont ils ont besoin. Le sentiment d'isolement qu'ils peuvent ressentir, ainsi que les nombreux niveaux d'intervenants avec lesquels ils doivent traiter, font de la recherche d'emploi ou de la formation des exercices très frustrants et décourageants. La SDRHA a affecté 130 millions de dollars aux EDRHA en milieu urbain.

Les signataires d'EDRHA en milieu urbain n'ont pas ménagé les efforts pour lutter contre le chômage des Autochtones en offrant un soutien financier complémentaire aux initiatives provinciales et en formant des partenariats avec d'autres ordres de gouvernement, des établissements d'enseignement et le secteur privé. Ils ont imaginé des solutions adaptées aux besoins particuliers des collectivités urbaines. Depuis plusieurs années, les signataires d'EDRHA ont tiré parti de la souplesse de la Stratégie afin de concevoir les programmes et les mécanismes d'exécution les plus efficaces pour leurs clients.

La SDRHA vise à combler les besoins de tous les Autochtones du Canada, peu importe leur statut ou leur lieu de résidence. La Stratégie est axée sur l'offre d'emplois durables et à long terme dans un nombre croissant de domaines d'activité, afin de tirer pleinement parti des possibilités offertes par tous les secteurs de l'économie. La Stratégie a jeté des bases solides pour le développement des ressources humaines des générations futures.

La percée dans le marché du travail, faite grâce à la Stratégie, est le fruit d'une évolution qui a permis, avec le temps, de confier directement aux groupes et aux collectivités autochtones la prise de décisions et les responsabilités relatives à l'exécution, la reddition de comptes et les résultats.

Les bases de cette méthode d'élaboration de programmes relatifs au marché du travail à l'intention des Autochtones remontent au début des années 1990. En effet, c'est pendant cette décennie que l'on a commencé à reconnaître l'importance, pour les Autochtones, de planifier des programmes d'emploi et de formation pertinents et appropriés. Le programme Les chemins de la réussite, en vigueur de 1991 à 1996, prévoyait le contrôle et la responsabilité des programmes par les collectivités autochtones. Le milliard de dollars investi par DRHC dans ce programme sur une période de cinq ans a favorisé une participation accrue des Autochtones au marché du travail et à des programmes de formation. Le programme Les chemins de la réussite a confirmé la nécessité de la participation des Autochtones à la planification et à la prise de décisions en matière de programmes relatifs au marché du travail.

Fort de cette réussite, DRHC s'est associé en 1996 au Ralliement national des Métis, à l'Inuit Tapirisat du Canada et à l'Assemblée des Premières nations afin de conclure des ententes cadres nationales prévoyant l'égalité d'accès aux programmes par tous les Autochtones, y compris les femmes et les personnes handicapées. Les ententes cadres nationales définissaient également les responsabilités financières et les exigences relatives aux rapports et aux évaluations des programmes et des services.

Des ententes bilatérales régionales ont été conclues en vertu des ententes cadres nationales avec 54 collectivités autochtones du Canada. DRHC a versé 640 millions de dollars sur une période de trois ans, soit de 1996 à 1999, afin d'améliorer les programmes relatifs au marché du travail. Les signataires d'ententes ont établi et exécuté leurs propres programmes et services de ressources humaines. Les ententes bilatérales régionales ont permis de servir 27 000 clients, dont 6 700 ont trouvé des emplois. Les signataires d'ententes ont également fait état de retombées socio-économiques appréciables dans leurs collectivités.

La Stratégie quinquennale actuelle doit se terminer à la fin de mars 2004. Dans le cadre de l'élaboration du plan d'activités relatif au renouvellement de la Stratégie en 2004, un processus de mobilisation générale s'est déroulé pendant l'automne 2002 et l'hiver 2003 afin d'obtenir des observations franches et éclairées de la part de tous les partenaires. Le débat national s'est déroulé sous la direction d'un comité du renouvellement de la SDRHA, un partenariat réunissant DRHC et les cinq organismes autochtones nationaux. Ces derniers ont également tenu des consultations directes auprès de leurs membres au sujet du renouvellement de la Stratégie. Dans le cadre de ces consultations, DRHC a également organisé une série de discussions ouvertes au sujet du renouvellement de la SDRHA. Ces discussions coprésidées par des membres du comité du renouvellement de la SDRHA ont eu lieu à Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Sault Ste. Marie, Montréal, Iqaluit, Moncton et Halifax. Des présentations orales et écrites ont été données lors de ces séances qui ont culminé par la tenue d'une conférence nationale, à Ottawa, en mars 2003. Tous les documents de travail et les documents connexes peuvent être consultés librement sur le site Web du Bureau des relations avec les Autochtones, à l'adresse suivante :

www.drhc-hrdc.gc.ca/bra

RENSEIGNEMENTS



BUREAU DES RELATIONS AVEC LES AUTOCHTONES
Développement des ressources humaines Canada
Direction générale des programmes d'emploi
Place du Portage
140, promenade du Portage
Phase IV, 5e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Téléphone : (819) 997-8677
Télécopieur : (819) 994-3297
Site Web : www.drhc-hrdc.gc.ca/bra
Directrice générale : **Bayla Kolk**

CONSEIL SECTORIEL DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES DU CANADA
820–606, croissant Spadina Est
Saskatoon (Saskatchewan) S7K 3H1 Canada
Téléphone : 1 866 711-5091 (sans frais)
Télécopieur : (306) 956-5361
Courriel : contact.us@adrhcc.com
Site Web : www.ahrdcc.ca
Président : **Kelly J. Lendsay**

PORTAIL DES AUTOCHTONES AU CANADA :
www.autochtonesaucanada.gc.ca

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA BUREAUX RÉGIONAUX ET PERSONNES-RESSOURCES

ALBERTA / TERRITOIRES DU NORD-OUEST / NUNAVUT
M. Ralph Bellstedt
DRHC
Bureau 1440, Place Canada
9700, avenue Jasper
Edmonton (Alberta) T5J 4C1
Téléphone : (780) 495-5653
Télécopieur : (780) 495-4250
ralph.bellstedt@hrdc-drhc.gc.ca

COLOMBIE-BRITANNIQUE / YUKON
Mme Joan McEwen
DRHC
300, rue Georgia Ouest, 11e étage
Library Square
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 6G3
Téléphone : (604) 666-8262
Télécopieur : (604) 666-0086
joan.mcewen@hrdc-drhc.gc.ca

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD
M. Bill Hayward
DRHC
Case postale 8000
85, rue Fitzroy
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 8K1
Téléphone : (902) 566-7609
Télécopieur : (902) 368-0925
bill.hayward@hrdc-drhc.gc.ca

MANITOBA
M. Rick Magus
DRHC
181, avenue Higgins
Bureau 100
Winnipeg (Manitoba) R3B 3G1
Téléphone : (204) 983-3798
Télécopieur : (204) 984-1424
rick.magus@hrdc-drhc.gc.ca

NOUVEAU-BRUNSWICK
Mme Barb Jones
DRHC
Case postale 2600
495, rue Prospect
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 9M4
Téléphone : (506) 452-3568
Télécopieur : (506) 452-3229
barbara.jones@hrdc-drhc.gc.ca

NOUVELLE-ÉCOSSE
M. Bob Patterson
DRHC
Case postale 1350
99, chemin Wyse
Dartmouth (Nouvelle-Écosse) B2Y 4B9
Téléphone : (902) 426-2917
Télécopieur : (902) 426-7090
george.patterson@hrdc-drhc.gc.ca

ONTARIO
Mme Lana Landon
DRHC
4900, rue Yonge
2e étage
North York (Ontario) M2N 6N8
Téléphone : (416) 952-6288
Télécopieur : (416) 954-7209
lana.landon@hrdc-drhc.gc.ca

QUÉBEC
M. Richard DeMarchi
DRHC
200, boulevard René-Lévesque Ouest
Tour Ouest, 2e étage
Montréal (Québec) H2Z 1X4
Téléphone : (514) 982-2384, poste 2407
Télécopieur : (514) 283-7271
richard.demarchi@hrdc-drhc.gc.ca

SASKATCHEWAN
Mme Tina Eberts
DRHC
2045, rue Broad
Regina (Saskatchewan) S4P 2N6
Téléphone : (306) 780-8736
Télécopieur : (306) 780-7720
tina.eberts@hrdc-drhc.gc.ca

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR
M. Lloyd Pope
DRHC
Case postale 12051
689, chemin Topsail
St. John's (Terre-Neuve) A1B 3Z4
Téléphone : (709) 772-4179
Télécopieur : (709) 772-0663
lloyd.pope@hrdc-drhc.gc.ca

SIGNATAIRES D'ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (SIGNATAIRES D'EDRHA) – 2003

ALBERTA

Conseil tribal Kee Tas Kee Now
Case postale 120
Atikameg (Alberta) T0G 0C0
Téléphone : (780) 767-2116

Treaty Seven Economic Development Corporation
6011, rue 1A S.-O.
Bureau 300
Calgary (Alberta) T2H 0G5
Téléphone : (403) 251-9571

Métis Nation of Alberta Association
100-11738, avenue Kingsway
Edmonton (Alberta) T5G 0X5
Téléphone : (780) 455-2200

Confederacy of Treaty 6
Bureau 204
10310, 176e rue N.-O.
Edmonton (Alberta) T5S 1L3
Téléphone :(780) 414-6441

Oteenow Employment & Training Society
10470, 176e rue
Bureau 202
Edmonton (Alberta) T5S 1L3
Téléphone : (780) 444-0911

Métis Settlements General Council
10525, 170e rue
3e étage
Edmonton (Alberta) T5P 4W2
Téléphone : (780) 427-1122

Athabasca Tribal Council
9206, promenade McCormick
Fort McMurray (Alberta) T9H 1C7
Téléphone : (780) 791-6538

North Peace Tribal Council
Case postale 1889
High Level (Alberta) T0H 1Z0
Téléphone : (780) 926-3446

Lesser Slave Lake Indian Regional Council
Case postale 269
Slave Lake (Alberta) T0G 2A0
Téléphone : (780) 849-4943

Western Cree Tribal Council
Case postale 2129
Valleyview (Alberta) T0H 3N0
Téléphone : (780) 524-5978

Bigstone Cree Nation
Case postale 960
Wabasca (Alberta) T0G 2K0
Téléphone : (780) 891-3313

COLOMBIE-BRITANNIQUE

North Island Nuu-chah-nulth Tribal Council Aboriginal Management Board
1441 C, 16e avenue
Campbell River (C.-B.) V9W 2E4
Téléphone : (250) 286-3455

Sto:lo Nation Human Resources Development
Immeuble 8A
7201, chemin Vedder
Chilliwack (C.-B.) V2R 4G5
Téléphone : (604) 858-3691

Coast Salish Aboriginal Employment & Training Society
103B-5462, route Transcanadienne
Duncan (C.-B.) V9L 6W4
Téléphone : (250) 746-0183

North-East Native Advancing Society
Case postale 6847
Fort St. John (C.-B.) V1J 4J3
Téléphone : (250) 785-0887

Shuswap Nations Tribal Council Society
305-355, route de Yellowhead
Kamloops (C.-B.) V2H 1H1
Téléphone : (250) 314-1511

Okanagan/Ktunaxa Aboriginal Management Society
101-1865, promenade Dilworth
Bureau 339
Kelowna (C.-B.) V1Y 9T1
Téléphone : (250) 769-1977

Prince George Nechako Aboriginal Employment & Training Association
1591, 4e avenue
Prince George (C.-B.) V2L 3K1
Téléphone : (250) 561-1199

Skeena Native Development Society
Case postale 418
Terrace (C.-B.) V8G 4B2
Téléphone : (250) 635-8730

Métis Provincial Council of BC
1128-789, rue Pender Ouest
Vancouver (C.-B.) V6C 1H2
Téléphone : (604) 581-5863

First Nations Employment Society
101-440, rue Cambie
Vancouver (C.-B.) V6B 2N5
Téléphone : (604) 605-7194

Vancouver Aboriginal Friendship Centre Society
1607, rue Hastings Est
Vancouver (C.-B.) V5L 1S7
Téléphone : (604) 251-7955

Cariboo-Chilcotin Aboriginal Training Education Centre Society
240A, rue Oliver
Williams Lake (C.-B.) V2G 1M1
Téléphone : (250) 392-2510

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Native Council of PEI
6, cour FJ McAulay
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 9M7
Téléphone : (902) 892-5314

Lennox Island First Nation
Case postale 134
Lennox Island (Î.-P.-É.) C0A 1P0
Téléphone : (902) 831-2779

Abegweit First Nations
Case postale 367
Mount Stewart (Î.-P.-É.) C0A 1P0
Téléphone : (902) 676-2353

MANITOBA

Manitoba Métis Federation Inc.
150, avenue Henry, 3e etage
Winnipeg (Manitoba) R3B 0J7
Téléphone : (204) 586-8474

Centre for Aboriginal Human Resources Development
304-181, avenue Higgins
Winnipeg (Manitoba) R3B 3G1
Téléphone : (204) 987-7110

Assemblée des chefs du Manitoba
200-260, avenue St. Mary
Winnipeg (Manitoba) R3C 0M6
Téléphone : (204) 956-0610

NOUVEAU-BRUNSWICK

Conseil des Micmacs du district de la Rive nord inc.
38, chemin Micmac
Eel Ground (Nouveau-Brunswick) E1V 4B1
Téléphone : (506) 623-5481

Mawiw Council Inc., a/s Étude juridique Gaffney
466, rue Bowlen
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3A 2T4
Téléphone : (506) 273-0842

First Nations Human Resources Development Corp.
370, chemin Wilsey
Complexe 43
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 6E9
Téléphone : (506) 450-7886

New Brunswick Aboriginal Peoples Council
320, rue St. Mary's
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3A 2S4
Téléphone : (506) 458-8422

NOUVELLE-ÉCOSSE

Mi'kmaq Employment/ Training Secretariat
Case postale 99
Shubenacadie (Nouvelle-Écosse) B0N 2H0
Téléphone : (902) 758-4181

Aboriginal Peoples Training & Employment Commission
Case postale 1320
324, Abenaki
Truro (Nouvelle-Écosse) B2N 5N2
Téléphone : (902) 895-1523

NUNAVUT

Kitikmeot Inuit Association
Case postale 18
Cambridge Bay (Nunavut) X0B 0C0
Téléphone : (867) 983-2095

Qikiqtani Inuit Association
Case postale 1419
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0
Téléphone : (867) 979-0911

Kivalliq Inuit Association
Case postale 709
Rankin Inlet (Nunavut) X0C 0G0
Téléphone : (867) 645-2118

ONTARIO

Conseil tribal de North Shore
Case postale 2049
207-1, chemin Industrial Park Est
Blind River (Ontario) P0R 1B0
Téléphone : (705) 356-1691

London District Chiefs Council
22361, chemin Austin
Bothwell (Ontario) N0P 1C0
Téléphone : (519) 692-5868

Akwesasne A.M.B.
Case postale 965
Cornwall (Ontario) K6H 5V1
Téléphone : (613) 575-2626

Grand Council Treaty #3
Case postale 1720
Kenora (Ontario) P9N 3X7
Téléphone : (807) 468-2030

Anishinabek Nation
Case postale 711
North Bay (Ontario) P1B 8J8
Téléphone : (705) 497-9127

Six Nations of the Grand River
Case postale 69
1718, chemin Chiefswood
Ohsweken (Ontario) N0A 1M0
Téléphone : (519) 445-2222

Congrès des Peuples Autochtones
867, boulevard St-Laurent
Ottawa (Ontario) K1K 3B1
Téléphone : (613) 747-6022

Métis Nation of Ontario
500, rue Old St. Patrick
Ottawa (Ontario) K1N 9G4
Téléphone : (613) 798-1488

Association des femmes autochtones du Canada
1292, rue Wellington
Ottawa (Ontario) K1Y 3A9
Téléphone : (613) 722-3033

Ogemawahj Tribal Council
Case postale 46
Chemin Rama
Rama (Ontario) L0K 1T0
Téléphone : (705) 329-2511

Association des Métis autochtones de l'Ontario/Canadian Métis Council
452, rue Albert Est
3e étage
Sault Ste. Marie (Ontario) P6A 2J8
Téléphone : (705) 946-5900

Sioux Lookout Area Aboriginal Management Board
Case postale 56
115, rue King
Sioux Lookout (Ontario) P8T 1A1
Téléphone : (807) 737-4047

Mamo-Nuskomitowin
313, rue Railway
Timmins (Ontario) P4N 2P4
Téléphone : (705) 268-9066

Aboriginal Labour Force Development Circle/Inuit
167, rue Gerrard Est, 2e étage
Toronto (Ontario) M5A 2E4
Téléphone : (416) 925-1331

Ontario Federation of Indian Friendship Centres/Grand River Employment and Training
219, rue Front Est
Toronto (Ontario) M5A 1E8
Téléphone : (416) 956-7575

Walpole Island First Nation (Bkejwanong)
r.r. 3
Wallaceburg (Ontario) N8A 4K9
Téléphone : (519) 627-0746

Wikwemikong Unceded Indian Reserve
Case postale 112
2102, voie Wikwemikong
Wikwemikong (Ontario) P0P 2J0
Téléphone : (705) 859-3001

QUÉBEC

Gouvernement régional Kativik
Case postale 9
Kuujjuaq (Québec) J0M 1C0
Téléphone : (514) 523-2445

Administration régionale crie
102-277, rue Duke
Montréal (Québec) H3C 2M2
Téléphone : (514) 866-1234

Secrétariat des programmes et services de la nation algonquine
Case postale 367
Notre-Dame-du-Nord (Québec) J0Z 3B0
Téléphone : (819) 723-2019

Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec
4110, rue Wellington
3e étage
Verdun (Québec) H4V 1V7
Téléphone : (514) 283-8937

L'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador
250, place Chef Michel-Laveau
Wendake (Québec) G0A 4V0
Téléphone : (514) 283-8937

SASKATCHEWAN

Federation of Saskatchewan Indian Nations
200-103 A, avenue Packham
Saskatoon (Saskatchewan) S7N 4K4
Téléphone : (306) 244-4460

Métis Employment & Training of Saskatchewan Inc.
104-219, croissant Robin
Saskatoon (Saskatchewan) S7L 6M8
Téléphone : (306) 668-7671

TERRE-NEUVE

Miawpukek First Nation
Case postale 101
Conne River (Terre-Neuve) A0H 1J0
Téléphone :(709) 882-2470

Federation of Newfoundland Indians
Case postale 956
Corner Brook (Terre-Neuve) A2H 6J3
Téléphone :(709) 634-0996

Mushuau Innu Band Council
Case postale 107
Davis Inlet (Terre-Neuve) A0P 1A0
Téléphone : (709) 478-8827

Nation des Métis du Labrador
Case postale 2164
Succursale B
Happy Valley, Goose Bay (Terre-Neuve) A0P 1E0
Téléphone : (709) 896-0592

Labrador Inuit Association
Case postale 70
Nain (Terre-Neuve) A0P 1L0
Téléphone : (709) 922-2942

Sheshatshiu Innu Band Council
Case postale 160
North West River (Terre-Neuve) A0P 1M0
Téléphone :(709) 497-8522

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Sahtu Secretariat Inc.
Case postale 155
Deline (T.N.-O.) X0E 0G0
Téléphone : (867) 589-4719

Gwich'in Tribal Council
Case postale 30
Fort McPherson (T.N.-O.) X0E 0J0
Téléphone : (867) 952-2330

Akaitcho Territory Tribal Council
Poste restante
Fort Resolution (T.N.-O.) X0E 0M0
Téléphone : (867) 394-3313

Deh Cho First Nations
Case postale 89
Fort Simpson (T.N.-O.) X0E 0N0
Téléphone : (867) 695-2610

South Slave Métis Tribal Council
Case postale 1508
Fort Smith (T.N.-O.) X0E 0P0
Téléphone : (867) 872-3630

Inuvialuit Regional Corporation
Case postale 2120
Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0
Téléphone : (867) 777-7090

Dogrib Treaty 11 Council
Case postale 8
Rae-Edzo (T.N.-O.) X0E 0Y0
Téléphone : (867) 392-6381

North Slave Métis Alliance
Case postale 340
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2N3
Téléphone : (867) 873-9176

TERRITOIRE DU YUKON

Aboriginal Labour Force Yukon Alliance
102-307, rue Jarvis
Whitehorse (Yukon) Y1A 2H3
Téléphone : (867) 667-6162

Conseil des Premières nations du Yukon
11, promenade Nisutlin
Whitehorse (Yukon) Y1A 3S4
Téléphone : (867) 667-7631